قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

علاقات العمل الفردية

مهندس/ مجدى عبد الله شراره

١٤٢٤ هـ - ٢٠٠٣ م



بسم الله الرحمن الرحيم

"فاستجاب لهم ربهم أنى لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى"

صدق الله العظيم

"١٩٥ آل عمران"



إهداء

الى عمال مصر الأوفياء

الى صناع مصر الشرفاء



تقديم

بقلم

أحمد أحمد العماوى

وزير القوى العاملة والهجرة

بعـد أن تـم الانتهاء من إصدار كافة القرارات واللوائح المنفذة لقانون العمـل الجديـد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتى من خلالها أصبح القانون معدا للتطبيق الكامل.

وبالتالـى أصـبح لزاما على طرفى العملية الإنتاجية(أصحاب الأعمال- العمـال) أن يـتكاتفا ويـتعاونا معـا من أجل الوصول الى حلول لكافة المشـاكل المـتعلقة بالعمـل والعمال،وذلـك عن طريق انتهاج أسلوب المفاوضـة الجماعـية والجلـوس على مائدة المفاوضات لإيجاد آلية للتشـاور والتعاون من خلال رغبة صادقة من الطرفين فى تثبيت أركان القانون نصا وروحا دون أن يطغى طرف على الطرف الآخر.

وعـندما قـام الزميل النقابى المهندس/مجدى عبد الله شراره بإصدار كـتابة الشـامل لشرح القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مقارنة بالقانون السـابق رقـم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وطلب منى أن أقدم له لهذا الكتاب. وعـد بتقسـيم الكـتاب الى أربعة كتب يتناول كل منها جزء معين من القانون للتيسير على الراغبين فى الاطلاع على جزء معين من القانون.

وبالفعـل قـام بتقسيم كتاب قانون العمل الى أربعة كتب، تضمن الكتاب الأول منها علاقات العمل الفردية،وتضمن الكتاب الثانى واجبات وحقوق العمـال وانقضـاء علاقـة العمل والإضراب والإغلاق، وتضمن الكتاب

الـــثالث المفاوضـــة الجماعـــية وعلاقـــات العمل،وتضمن الكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

وبصـــدور هـــذه الكـــتب التـــى تعتبـــر إضـــافة هامة جدا الى المكتبة العمالية،أصـــبح أمـــام القـــيادات العمالية والمثقفين العماليين وأصحاب الأعمـــال والباحثين فى هذا المجال مراجع هامة فى مجال قانون العمل يســـتطيعون مـــن خلالهـــا التركيـــز وتسليط الضوء على الجزء المراد مناقشـــته بصـــورة واضحة،خاصـــة وأن المؤلف قام بشرح هذه الكتب بطـــريقة مفصـــلة ومـــتكاملة ومبسطة تؤدى الى سهولة الوصول الى المعلومة المراد الرجوع إليها.

وأخيرا فإن هذه المجموعة من الكتب التى تضمنت شرح متكامل لقانون العمـــل رقـــم ١٢ لســـنة ٢٠٠٣ تعتبر إضافة جديدة ومتميزة للمكتبة العمالية فى ظل العصر الحالى الذى يتسم بالسرعة والعلم والمعرفة.

متمنـــيا للـــزميل النقابـــى والمثقف العمالى/مجدى عبد الله شراره وكل زملائـــه فـــى مجـــال العمل التثقيفى العمالى أن يوفقهم الله وأن يثروا المكتبة العمالية بالمزيد وكل ما هو جديد ومفيد للعمل والعمال.

والله ولى التوفيق

أحمد أحمد العماوى

وزير القوى العاملة والهجرة

مقدمة

تعتبــر علاقات العمل الفردية هى الأساس فى العملية الإنتاجية حيث أن العلاقــة التعاقدية التى تنشأ بين العامل وبين صاحب العمل هى البداية الأصلية لأولى مراحل الإنتاج، وبالتالى فإن كانت هذه العلاقة مبنية على أســاس سليم مبنى على حسن النية استقرت العلاقة بين طرفى العملية الإنتاجية (العمال- أصحاب الأعمال).

وقــد نظــم القانون المدنى أحكام عقد العمل فى الفصل الثانى من الباب الثالث الخاص بالعقود الواردة على العمل،وذلك فى المواد من ٦٧٤ الى ٦٩٨،وفى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ نظم المشرع أحكام عقد العمل الفــردى فــى الفصل الثانى من الباب الثانى،ثم نظمها قانون العمل رقم ١٣٧ لســنة ١٩٨١ فــى الــباب الــثالث تحــت عنوان علاقات العمل الفــردية،ثم نظمها قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى الباب الثانى من الكتاب الثانى تحت عنوان علاقات العمل الفردية.

ولمــا كــان القانون المدنى هو التشريع الأصلى الذى يتضمن القواعد العامــة التــى تنطــبق علــى كافة روابط القانون الخاص بما فى ذلك العلاقات الناشئة عن العمل،فإن قواعده تعتبر هى الأساس،وتسرى على جمــيع عقود العمل إلا ما تعارض منها صراحة أو ضمنا مع تشريعات العمل،لذلك نصت المادة ٦٧٥ من القانون المدنى على أن:-

لا تسرى الأحكام الواردة فى هذا الفصل إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل.

وتبين هذه التشريعات طوائف العمال الذين لا تسرى عليهم هذه الأحكام.

ونظـــرا لصــــدور كتابنا عن قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قبل أن تصدر القرارات الوزارية المنفذة لهذا القانون.

فقــد رأيــنا إعادة إصدار الكتاب بعد تقسيمه الى أربعة كتب يتضمن كل واحــد مــنها جزء من القانون بطريقة مفصلة ومشتملا على القرارات الوزارية الخاصة به.

وهــذه الكتب هى (الكتاب الأول علاقات العمل الفردية)،(والكتاب الثانى واجــبات وحقــوق العمــال وانقضــاء علاقــة العمل)،(والكتاب الثالث المفاوضـــة الجماعية وعلاقات العمل)،(والكتاب الرابع السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل).

وسوف نستعرض بمشيئة الله من خلال هذا الكتاب سبعة فصول تتناول علاقـــات العمـــل الفردية من خلال نصوص مواد قانون العمل رقم ١٢ لســـنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لهذا القانون،وذلك بشئ من التفصيل ليتسنى للقارئ الوصول الى المعلومة المطلوبة.

أمـــلا مـــن المولى العلى القدير أن يكون قد وفقنى فى تقديم هذا الجهد المتواضع فى هذا المجال لزملائى النقابيين ولأصحاب الأعمال ولمديرى الشئون القانونية والإدارية والموارد البشرية وللباحثين وطالبى العلم.

والله ولى التوفيق

المؤلف

مهندس/مجدى عبد الله شراره

نوفمبر ٢٠٠٣

الفصل الأول

عقد العمل الفردي



تعريف عقد العمل الفردي

نصت المادة ٦٧٤ من القانون المدنى رقم ٤٨/٣١ على أن عقد العمل هــو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

وعــرفته المادة ٣١ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه العقد الذى يــتعهد بمقتضــاه عامــل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر.

طرفا العقد

سوف نبدأ أولا بتعريف طرفى عقد العمل وهما صاحب العمل والعامل.

تعريف صاحب العمل

نصــت المادة الأولى من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فقرة (ب) بشــأن التعريف بصاحب العمل "كل شخص طبيعى أو إعتبارى يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر".

وعلى ذلك فإن صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أى فردا من أفراد المجــتمع،وقد يكــون شخصــا معنويا أو اعتباريا كشركة أو جمعية أو مؤسســة،مادام يمــارس نشــاطا معينا ويستعين فى سبيل تحقيق ذلك النشاط بمجهود عامل أو أكثر مقابل أجر يدفعه.

ولا يشــترط أن يكــون صــاحب العمــل محترف المهنة التى يعمل بها العامــل،فمن الجائز أن يعتبر شخص صاحب العمل لأنه يمتلك مستشفى يعمــل فيها عدد من الأطباء والممرضين والفنيين رغم أنه هو نفسه لا تتوافــر لديه المعرفة الفنية لهذا العمل،وكذلك من يدير مشروعا لأعمال

البناء ويستخدم لديه عمالا ومهندسين لهذا الغرض وهو لا يحترف هذه المهنة،فصاحب العمل ليس رئيسا حرفيا أو مهنيا وإنما هو مجرد منظم لمشروع معين يشرف عليه من الناحية الإدارية أو التنظيمية.

ولا يشـــترط كذلك فى صاحب العمل أن يكون أداؤه لعمله بقصد الكسب أو تحقـــيق الربح،وعلـــى ذلـــك يعـــد صاحب عمل الجهات الدينية التى يســـتخدم لـــديها عمال،وكذلك الجمعيات الخيرية،أو النقابات أو الهيئات العلمـــية والثقافية والسياسية والرياضية بالنسبة الى من تستخدمهم من عمال يعملون لحسابها وتحت إدارتها وإشرافها.ويلاحظ أن المشرع قد أجـــاز أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا أو شخصا اعتباريا،بعكس العامل الذى لا يكون إلا شخصا طبيعيا.

وقصـــر المشـــرع وصـــف العامل على الشخص الطبيعى دون الشخص الاعتـــبارى مرده الرغبة فى حماية الفرد الانسانى الذى يعمل فى خدمة الغير وتأكيدا لصفة الإنسان فى العامل.

والأشخاص الاعتبارية نوعان:

أشخاص اعتبارية خاصة وأشخاص اعتبارية عامة.

١-الشخص الاعتبارى الخاص:

يعتبر صاحب عمل فى مفهوم قانون العمل.

٢-الشخص الاعتبارى العام:

فان علاقته بمن يستخدمهم تخضع لأحكام القانون الادارى.

الأهلية اللازمة لصاحب العمل.

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة تنظم أهلية صاحب العمل ومن ثم تعين الرجوع فى ذلك الى القواعد العامة فى الأهلية الواردة فى التقنين المدنـــى وفـــى المرسوم بقانون ١١٩ سنة ١٩٥٢ بشأن أحكام الولاية علـــى المال،وإذا كان الأصل أن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضـــرر لأن صـــاحب العمـــل يدفـــع أجرا مقابل حصوله على عمل العامل،إلا أنه يجب الاعتراف له بأهلية إبرام هذا العقد بهذا الوصف فى الأحـــوال التى يعترف القانون للقاصر بأهلية معينة وفى حدودها،وعلى ذلـــك يمكن للصبى المميز الذى بلغ ثمانية عشر سنة ومن فى حكمه(م ١١٦،١١٢/٢مدنى،م٦٧ من قانون الولاية على المال)أن يبرم باعتباره صـــاحب عمـــل عقـــد العمـــل فـــيما يتعلق بإدارة الأموال التى أذن له بتســـليمها.وكذلك إذا كان المشرع يعترف للقاصر البالغ السادسة عشر مـــن عمره بأهلية التصرف فيما يكسبه من مهنته أو صناعته،وللقاصر الـــبالغ الســـابعة مـــن عمـــره بأهلـــية التصرف فيما يخصص من مال لأغـــراض نفقـــته فتثبت لكل منهما بالتالى أهلية التعاقد على عقد عمل بوصـــفه صـــاحب عمـــل فى خصوص هذا المال ولكن على ألا تتجاوز التـــزاماته حدود هذا المال،ويستطيع القاصر الذى يؤذن له بالزواج أن يبرم عقد عمل بوصفه صاحب عمل بالنسبة للمال المخصص لنفقته (م ٦١ مـــن قانون الولاية على المال) كأن يبرم عقد عمل مع طباخ ليقوم بإعداد الطعام له فى حدود المال المخصص لنفقته.

ويلاحظ أنه في غير الحالات التى تكون للقاصر فيها أهلية التعاقد باعتباره صاحب عمل يكون عقده قابلا للإبطال لمصلحته إلا إذا أجازه الولى أو الوصى طبقا للقانون أو إجازة القاصر بعد بلوغه سن الرشد.

تعريف العامل

يقصد بالعامل كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه،ويستفاد من هذا التعريف أن هناك شرطين جوهريين يتعين توافرهما فى الشخص لكى يكون عاملا وهما:-

الشرط الأول: أن يؤدى العمل لحساب شخص آخر يعتبر صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه وهو عنصر التبعية.

الشرط الثانى: أن يكون أداء هذا العمل لقاء أجر.

فبتوافر عنصرى التبعية والأجر يتوافر فى الشخص صفة العامل ويصبح عقده عقد عمل وذلك أيا كان العمل الذى يؤديه سواء كان عملا عقليا أو ماديا أو روحيا،وأيا كانت التسمية التى تطلق عليه عاملا أو مستخدما أو موظفا،وأيا كان مركزه الوظيفى أو المالى مديرا أو عاملا بسيطا أو غير ذلك.

إذا تخلف أى من الشرطين السابقين (التبعية أو الأجر) فلا يتوافر فى الشخص صفة العامل ولا يكون عقده عقد عمل وبالتالى يخرج من نطاق تطبيق قانون العمل.

وعلى ذلك لا يعد عاملا الشخص الذى يقوم بالعمل لحسابه الخاص،أو يؤديه لصاحب العمل على سبيل التبرع،أو يؤديه مستقلا عن رقابة وتوجيه صاحب العمل.

وإذا كانـــت التبعية والأجر مقومان أساسيان لثبوت وصف العامل وقيام علاقة العمل فسوف نستعرض هذان العنصران بشئ من التفصيل.

أولا:عنصر التبعية:

يقصد بالتبعية،التبعية القانونية،أى خضوع العامل أثناء تنفيذه لالتزاماته لســلطة صاحب العمل من حيث الإشراف والرقابة،فيلزم بإطاعة الأوامر والتعلــيمات التى يضعها صاحب العمل،فيما يتعلق بأداء العمل،ويتعرض للجــزاءات التـــى يوقعها الأخير عليه إذا ما خالف تلك التعليمات،وعلى ذلك فهى تبعية إدارية أو تنظيمية.

صور التبعية القانونية:

تـــتفاوت التبعـــية القانونية بتفاوت إمكانيات صاحب العمل فى استعمال سلطته فى الإشراف أو الإدارة فتأخذ عدة صور أهمها:-

التبعية الفنية:

وهـــى أقوى صور التبعية لما تعنيه من هيمنة صاحب العمل على عمل العامـــل فـــى جوهره بدقائقه وجزئياته،فيضع خطة العمل ويشرف على العامـــل طـــوال وقت العمل،ويراقب حسن أدائه،ويتدخل فى العمل كلما إستدعى الأمر ذلك،ولا شك أن هذا النوع من التبعية لا يقوم إلا إذا كان صاحب العمل ملما بالأصول الفنية للعمل الذى يقوم به العامل،وأن يكون مـــتواجدا فى مكان العمل وسط عماله،وهذا يحدث فى الورش الصغيرة الخاصـــة بالصناعات الصغيرة والحرفية مثل أعمال الخراطة والسباكة والحدادة......الخ.

التبعية التنظيمية والإدارية:

قــد تخف درجة التبعية التى تربط العامل بصاحب العمل فيكتفى الأخير بــإدارة العمل وتنظيمه ،ويكون ذلك بالإشراف على الظروف الخارجية للعمل،كتنظــيم ساعاته،وتحديد أوقاته ومكانه،وتقسيم العمل على العمال إذا تعــددوا ومــراقبة أداء العمال بين الحين والآخر،وتسمى التبعية فى هــذه الحالة تبعية تنظيمية أو إدارية وهى أقل صور التبعية ولا تستلزم إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية لمهنة أو حرفة العامل لأنه لا يتدخل فى طريقة أدائه من الناحية الفنية.

وإذا كــان المشــرع لــم يحدد درجة الإشراف المتطلبة لتوافر التبعية القانونــية إلا أن الفقــه والقضاء قد استقرا على أن التبعية الإدارية أو التنظيمية تكفى لإمكان قيام عقد العمل.

*** التبعية القانونية وأصحاب المهن الحرة:**

تــرتب علــى القول بكفاية التبعية الإدارية أو التنظيمية لاعتبار العلاقة علاقــة عمل أن أصبح الكثير من أصحاب المهن الحرة خاضعين لأحكام قانون العمل،رغم أن الأصل هو مباشرتهم لأعمالهم على استقلال،وذلك متــى ثبت خضوعهم للتوجيه والإشراف الإدارى من جانب من يعملون لديهم.

وتــرتيبا على ما تقدم يمكن القول بأن الطبيب الذى يتعاقد مع مستشفى للعمل به أو مع شركة أو مؤسسة،ويقوم بفحص المرضى بأى من هذه الجهــات يعتبــر عــاملا مرتبطا بعقد عمل متى توافرت مظاهر التبعية القانونــية فــى أدائه العمل المتعاقد عليه،بأن كان صاحب العمل يشرف

علــى الظــروف الخارجــية للعمــل مــع تحديد مكانه وزمانه ونوعه ومداه،واحــتفاظه بحق الإشراف والرقابة،وبحق توقيع جزاءات تأديبية عليه إذا وقع منه إخلال فى أداء العمل.

وهــذا بالتالي ينطبق على سائر المهن الأخرى كالمحامين والمهندسين والمحاسبين والكتاب والفنانين....الخ.

فــإذا توافــرت التبعية الإدارية أو التنظيمية فى شأنهم كان العقد الذى يربط أيا منهم بالجهة المتعاقد معها عقد عمل.

أهلية العامل:

نظــرا لأن عقد العمل ليس عقدا ماليا خالصا بالنسبة للعامل لأن العمل وهــو محل العقد لا ينفصل عن شخص العامل،فقد أفرد المشرع قواعد خاصــة بالنســبة لأهلــية العامــل وللولاية فى إبرامه،وإكتفى بمجرد التمييز،فأباح للقاصر أن يبرم عقد العمل بنفسه باعتباره عاملا،إذ نصت المــادة ٦٦٢ مــن قانون الولاية على المال على أن " للقاصر أن يبرم عقــد العمــل الفــردى وفقــا لأحكام القانون،وللمحكمة بناء على طلب الوصــى أو ذى شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصــلحة أخرى ظاهرة" وذلك فى حالة كون القاصر مريضا أو كان فى اســتعداده مــا ينبــئ عن مستقبل أفضل فيما لو انصرف الى تحصيل العلــم أو الاشــتغال بفن من الفنون أو كان للقاصر مجال فى أن يحسن أجره أو مركزه فيما لو اشتغل بمهنة أخرى.

وعقــد العمــل يــنعقد صحيحا بإرادة القاصر وحده،وإن جاز للمحكمة إنهــاؤه دون تقــيد بالمدة المتفق عليها فيه،أو بقواعد إنهاء العقد غير

المحـــدد المدة،لـــذلك لا يتـــرتب علـــى قضاء المحكمة إنهاء العقد بأثر رجعى.

علـــى أنه يتعين التفرقة بين سن الأهلية للتعاقد على العمل وبين السن المقـــررة كحد أدنى لتشغيل الأطفال،إذ أن مخالفة هذا الحد الأدنى للسن يجعـــل العقد مع العامل الطفل باطلا بطلانا مطلقا لوجود قيد على حرية التعاقد،وذلك على الرغم من توافر أهلية القاصر المميز للتعاقد.

ثانيا: عنصر الأجر:

تعريف الأجر: عرف المشرع الأجر طبقا للمادة الأولى من قانون العمل رقـــم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا).فالأصل فى استحقاق الأجر أنه لقاء عمل.

ونجـــد المشـــرع فـــى هذه المادة مقارنة بقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قـــام بإضـــافة وحذف بعض صور الأجر،بالإضافة الى أنه نص على شروط اكتساب المنحة صفة الأجر وهى الشروط التى استقر عليها القضـــاء العمالى (الاستقرار والدوام والثبات). وأيضا نجد أن المشرع قـــام بضبط الصياغة فى تعريف الأجر وهو (كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان أو متغيرا نقدا أو عينا) وهنا تكون الصياغة أشمل وأوضح مما ورد فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها) وذلك لأن هذا النص يعنى أن الأجر عموما لابد أن يكون نقديا.

ويجـــب الإشـــارة هـــنا الى نقطة هامة تركها المشرع وهى الإحالة الى مفهوم الأجر الوارد بقانون التأمين الاجتماعى وهو مفهوم ضيق فضلا

عـن أنـه يضع حدودا قصوى للأجر الأساسى ويحيل فى تحديد شروط وأوضـاع حسـاب بعـض العناصر (والتى تسمى بالأجر المتغير)الى قرارات تنفيذية يصدرها وزير التأمينات.

وقـد استقر قضاء محكمة النقض على أن الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقـد ومهمـا كانت تسميته،ومن هنا فان علاوة غلاء المعيشة تعتبر جـزءا لا يتجـزأ مـن الأجر فيتعين عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة الاعتداد بهذه الإعانة وإضافتها الى الأجر الأصلى.

ويتـرتب علـى اعتبار إعانة غلاء المعيشة جزءا من الأجر أن حساب حقـوق العامـل على أساس المرتب دون إعانة غلاء المعيشة ينطوى علـى إهدار لحق فرضه القانون،وتعتبر العلاوة الاجتماعية صورة من صور إعانة غلاء المعيشة.

ووفقا لحكم قانون العمل والمادة ٦٨٣ من القانون المدنى تعتبر المنحة جزءا من الأجر فى الأحوال الآتية:-

(أ) إذا التزم صاحب العمل صراحة فى العقد بدفعها للعامل.

(ب) إذا نصت عليها لائحة المنشأة أو اتفاقية العمل المشتركة.

(جـــ) إذا جـرى بها العرف بحيث أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا.

ويلـزم للأخـذ بالعرف على ما درج عليه قضاء التحكيم أن تتوافر فى المنحة ثلاثة شروط:-

الأول: عموميتها: أى صرفها لجميع عمال المنشأة.

الثانى: دوامها: أى تكـرار صرفها وهذا التكرار يكفى فيه مدة قدرها قضاء التحكيم من ثلاث الى خمس سنوات.

الثالث: ثبات قيمتها.

فمتـى توافـرت فـى المنحة هذه الشروط أصبحت حقا مكتسبا للعمال وجزءا لا يتجزأ من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم ولا يمنع من ذلك تحقيق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقراره.

* **نصيب العامل فى الأرباح:** تلـك من الفقرات المستحدثة فى القانون والتى وضع بها المشرع حلا للمشاكل التى كانت تحدث دائما بين العمال وأصـحاب الأعمـال وهـو أيضا وضع مبدأ المساواة بالعاملين بقطاع الأعمال العام والتى تنص لائحته التنفيذية فى المادة ٤٠ على ما يلى:-

أولا :ألا يقـل نصيب العاملين بالشركة فى الأرباح التى يتقرر توزيعها عن ١٠%،وهذه الفقرة من الفقرات الهامة فى هذا القانون.

* **الوهبة:**[١] مبلغ من المال يدفعه العملاء للعمال مباشرة أو لصاحب العمل بمناسبة خدمة يؤديها لهم عماله،وبالتالى فإنه لا يجوز أن يعمل العامل لقـاء وهبة فقط لأن نص القانون أورد الوهبة كصورة من صور الأجر وقـرر كقاعـدة عامة ضرورة الوفاء بالأجر نقدا،وهذا الحكم يتفق مع اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ التى صدقت عليها مصر فى ٢٤ سـبتمبر ١٩٥٢ ،كـذلك أجاز النص أن تكون الوهبة كصورة من صور الأجر -وليس كل الأجر- فى المحال العامة غير السياحية.

---

(١)صدر القرار الوزارى رقم ١٢٥ فى ٢٠٠٣/٧/٢٤ راجع الملحق ص ١٣٣

وقــد أنـــاط المشرع للوزير المختص بإصدار قرار بالاتفاق مع النقابة المعنـــية يحدد فيه كيفية توزيع الوهبة على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعنى.

وقــد ذهــبت محكمة النقض الى أنه ليس فى نصوص القانون ما يمنع رب العمـــل مـــن أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها فهو لا يعدو وأن يكون وسيلة لتحديد الأجر.

ويمكن إجمال الأحكام الخاصة بالوهبة فيما يلى:-

(أ) لا يجــوز أن يعمـــل العامـــل لقاء وهبة فقط أيا كانت المنشأة أو صاحب العمل الذى يعمل لديه.

(ب) لا يجـــوز أن يعمل العامل مقابل أجر عينى فقط كالطعام أو المسكن أيا كانت طبيعة نشاط صاحب العمل أو المنشأة التى يعمل لديها.

(جـ) الوهبة كصورة من صور الأجر يشترط لاعتبارها كذلك أن يكون العمل الذى يمارسه العامل فى منشأة غير سياحية وأن يكون العرف قد جرى بدفعها وأن تكون لها قواعد تسمح بتحديدها.

(د) يعتبـــر فـــى حكـــم الوهبة نسبة الـــ ١٢% التى يدفعها العملاء فى المنشآت السياحية مقابل الخدمة.

(هـ) الوهبة التى يدفعها العملاء طواعية لعمال المنشأة غير السياحية أو لعمـــال المنشآت السياحية زيادة عن نسبة الـــ ١٢% وهى ماتسمى بالبقشيش فهى لا تعتبر من ملحقات الأجر لأنه لا يوجد قواعد لضبطها كما أنها غير محدودة.

شرط استحقاق العامل للأجر:

هــناك ارتباطا وثيقا بين العمل والأجر،لأنه كما سبق الإشارة فإن الأجر هــو مقابــل العمل فلا يقوم التزام صاحب العمل إلا إذا قام العامل بأداء عمله،وتــرتيبا علــى ذلك فإنه يشترط لاستحقاق العامل للأجر أن يكون عقد العمل مازال قائما.

وقــد قضت محكمة النقض أنه يشترط أصلا لاستحقاق الأجر أن يكون عقــد العمــل قائما على اعتبار أن الأجر التزام من الالتزامات المنبثقة عــنه ممــا مؤداه أن هذا الحكم ينحسر عن حالة فصل العامل طالما أن هــذا الفصــل ينهــى ذلــك العقد ويزيل الالتزامات الناتجة عنه ومنها الأجر،ولا يغير من ذلك صدور الحكم بوقف قرار الفصل.

وإذا حكــم بــبطلان عقد العمل لأنه عقد باطلا أو كان قابلا للإبطال فلا يحق الأجر للعامل ولو كان قد قام بأداء عمل لحساب صاحب العمل.

إلا أنــه يجوز فى هذه الحالة الحكم للعامل بتعويض معادل لقاء ما أداه مــن عمــل لصــاحب العمل ما لم يكن هذا العمل منافيا للآداب،ويقضى للعامل بذلك بوصفه تعويضا لا بوصفه أجرا،وعلى أساس من المسئولية التقصيرية. وقد استحدث المشرع صورة أخرى من صور عدم استحقاق العامــل للأجــر وهى حالة قيام أو مشاركة العامل فى الإضراب فنصت المــادة (١٩٥) مــن قانــون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "يترتب على الإضــراب المشار إليه فى المادة (١٩٢) من هذا القانون احتساب مدته إجــازة للعامــل بــدون أجر". وسوف نستعرض عنصر الأجر بشئ من التفصيل فى الجزء الخاص بالتزامات صاحب العمل فى الكتاب الثانى.

الفصل الثانى

تمييز عقد العمل



تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

إذا كـــان المشرع قد عرف كل من العامل وصاحب العمل فى المادة (١) من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فإنه فى المادة(٣١)من هذا القانون يعرف عقد العمل وما ينفرد به من تمييز عن باقى عقود القانون المدنى كعقـــد الإيجار وعقد البيع وخلافة، فان ما يتميز به عقد العمل بالإضافة لكونه عقد مدنى بين طرفين يكون لهما صفتان متماثلتان نتيجة دخولهم فـــى علاقة أو رابطة مدنية تكون لكل منهما حقوقا والتزامات متوازنة قـــبل الآخـــر ويترتب على عدم تنفيذ أحدهما لأحد التزاماته المفروضة بالعقـــد حق الطرف الآخر فى الامتناع عن تنفيذ التزاماته المقابلة وكل ذلك فى حدود القواعد العامة فى القانون المدنى . فان عقد العمل ينفرد دون غيـــره بـــأن لكـــل مـــن العامـــل وصاحب العمل بجانب الصفتان المتماثلـــتان صـــفتان متمايزتان نتيجة كون هذه العلاقة المدنية علاقة عمل يكون فيها صاحب العمل متبوعا والعامل تابع.

وعقد العمل إما أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة،فإذا كان محدد المـــدة فإنـــه ينتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته،وإذا كان غير محدد المدة فإنه ينتهى طبقا لشروط وقواعد نص عليها القانون.

وعقـــد العمل المشار إليه هو عقد العمل الفردى والذى يختلف عن عقد العمـــل الجماعـــى وهو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين مـــنظمة نقابـــية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمـــالا ينتمون الى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفا أفضل.

وقـــد يشـــترك عقـــد العمل مع بعض العقود فى بعض الخصائص ولكن هـــناك توجد تفرقة ما بينهما،وقد استقرا الفقه والقضاء على أن المناط فـــى تكيـــيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التى تتمثل فى خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته.

وهناك العديد من العقود التى تلتبس مع عقد العمل وأهم هذه العقود هو عقد المقاولة وعقد الإيجار وعقد البيع وعقد الشركة وعقد الوكالة.

وسوف نتناول باختصار ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود.

أولا:عقد العمل وعقد المقاولة:

عـــرفت المادة (٦٤٦) من القانون المدنى عقد المقاولة بأنه"عقد يتعهد بمقتضـــاه أحـــد المتعاقدين أن يصنع شيئا أو أن يؤدى عملا لقاء أجر يـــتعهد بـــه المـــتعاقد الآخر" ويلاحظ على هذا التعريف أنه يشتبه بعقد العمل من حيث أن كلا من العقدين يرد على عمل يؤديه شخص لحساب آخـــر مقابـــل أجر.وقد ذكر الفقه عدة معايير للتفرقة بين عقدى العمل والمقاولـــة،إلا أن الرأى استقر على أن التبعية القانونية التى تتمثل فى خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته،هى التى تميز عقد العمل عـــن عقـــد المقاولة.وقد أبرزت المادة رقم (٦٧٤) من التقنين المدنى والمـــادة رقـــم (٢٩) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة رقم (٣١) من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ رابطة التبعية هذه فى تعريفها لعقد العمل بأنه العقد الذى يتعهد فيه العامل بأن يعمـــل فـــى خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته لقاء أجر،بينما

خلت المادة (٦٤٦) من القانون المدنى التى تعرف عقد المقاولة من الإشارة الى هذه الرابطة.

ويكفى لتحقيق التبعية القانونية التى يتميز بها عقد العمل عن عقد المقاولة ظهورها ولو فى صورتها التنظيمية أو الإدارية،فإذا توافرت رابطة التبعية بين المتعاقدين وفقا للتحديد السابق كان العقد عملا وإن انتفت كان العقد مقاولة،ولا أهمية لغير ذلك من ظروف العمل أو شروط التعاقد أو الطريقة التى اتبعت فى تحديد الأجر.

وعلى ذلك فإن العقد الذى يربط المحرر بالجريدة يكون عقد عمل إذا كان عمل المحرر خاضعا لدرجة من التوجيه تتقيد بها حرية التعبير عن نتاج فكره الذى يؤجره عليه صاحب الجريدة مما يعد إدارة وإشرافا،أما إذا احتفظ الكاتب بكامل حريته فى التعبير ولم يكن مقيدا بساعات عمل فى الجريدة كما هو الحال مع كبار الكتاب فى تعاقدهم مع دور الصحف حيث يقتصر الاتفاق على تحديد عدد من المقالات التى يتعهد بها الكاتب فى فترة زمنية معينة،فإن عنصر التبعية يكون منعدما ولا يكون العقد عقد عمل.

ولا يغير من طبيعة العقد أن يكون الأجر محددا بالشهر،أما العقد الذى يربط المنتج بالمخرج السينمائى فأنه لا يعتبر عقد عمل بل عقد مقاولة مادام أن المخرج حر فى اختيار القصة ومعالجة المشكلة التى يتولى إخراجها من وحى تفكيره ودون أن يخضع فى ذلك لرقابة المنتج أو إشرافه.

وليس معنى ذلك أن صاحب العمل فى عقد المقاولة لا دخل له بتاتا بإنجاز العمل،وأنه لا يحق له إبداء رأيه فى طريقة هذا الإنجاز،إذ أن صاحب العمل يضع عادة للمقاول شروطا يجب ألا يخالفها فى تأدية مهمته،وله أن يراقب تنفيذ هذه الشروط كما أن له أن يراقب سير العمل على الوجه المتفق عليه،ولكن يجب ألا يتعدى صاحب العمل ذلك فى عقد المقاولة الى التدخل الذى يكشف عن سلطته على شخص المقاول نفسه،بأن يمنع عليه الانصراف قبل وقت معين،أو أن يتطلب منه الحضور فى ساعات محددة،وإلا انقلب الأمر الى علاقة تبعية قانونية وهى العنصر الأساسى فى عقد العمل.

وللتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة أهمية كبيرة لما يترتب على كل منهما من آثار قانونية مختلفة منها أن صاحب العمل فى عقد العمل مسئول قبل الغير عن الضرر الذى يحدثه العامل بخطئه،وهذه هى مسئولية المتبوع عن أعمال التابع،بينما لا يسأل صاحب العمل فى عقد المقاولة عن الأضرار التى يتسببها المقاول بخطئه.كذلك يخضع العامل فى عقد العمل لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ويسدد صاحب العمل حصته فيها،بينما لا يوجد هذا الحكم فى عقود المقاولة.

كما أن الأجر الذى يتقاضاه العامل فى عقد العمل يتمتع بحماية ضخمة نظمها القانون قبل صاحب العمل وقبل الغير،بينما المقابل الذى يحصل عليه المقاول من صاحب العمل لا يتمتع بمثل هذه الحماية.

كذلك لا يتحمل العامل فى عقد العمل تبعة هلاك الشئ ويتقاضى أجره كالمعتاد بينما ينص القانون على أن المقاول يتحمل تلك التبعة(م٦٦٥ مدنى).

كمـــا أن المشـــرع نظم العمل وحماية العامل صحيا ونفسيا فى نصوص آمرة لا تطبق على عقد المقاولة.

كـــذلك يجوز فى عقد المقاولة أن يحول المقاول هذه المقاولة الى غيره مـــن باطـــنه(م ٦٦١ مدنـــى)بعكس عقد العمل فلا يجوز تحويله بسبب صفته الشخصية للطرفين.

ثانيا:عقد العمل وعقد الوكالة:

عـــرفت المـــادة (٦٩٩) من القانون المدنى الوكالة بأنها(عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانونى لحساب الموكل).

ومقتضى ذلك أن الوكالة قاصرة على الأعمال القانونية.

ولما كانت التصرفات القانونية يمكن أن تكون محلا لعقد العمل،وكل من الوكـــيل والعامـــل يقـــوم بالعمل لحساب شخص آخر وللأخير دور فى الـــرقابة والإشراف والمتابعة،فقد نشأت صعوبات كبيرة فى التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة.

إلا أن الفقـــه والقضـــاء قـــد استقر على اتخاذ رابطة التبعية القانونية كمعيار للتفرقة بين العقدين.

فـــإذا كان القائم بالعمل خاضعا لإشراف ورقابة صاحب العمل كان العقد عقـــد عمل سواء كانت طبيعة العمل مادية أو قانونية،أما إذا كان القائم بالعمـــل القانونى يقوم بأدائه مستقلا عن رقابة وإشراف من يتم العمل لحسابه فإن العقد يكون عقد وكالة.

غيـــر أن التمييز بين العقدين على أساس هذا المعيار يظل مع ذلك أمر بالـــغ الدقـــة،لأن الوكيل يعمل بناء على أوامر الموكل وتعليماته مما قد

يفتــرض بالتالــى نــوعا من الخضوع والتبعية مما قد يثير الخلط بين الوكالة وبين عقد العمل.

ولكــن الواقــع أن الوكيل إذا كان يتقيد بأوامر الموكل وتوجيهاته فإنه يظــل متمـــتعا بقدر معين من الحرية والاستقلال فى شأن أداء المهمة الموكــولة إلـــيه من حيث كيفية الأداء ووقته ووسائله لأن الأصل أن أوامر الموكل لا تمس إلا التوجيه العام بشأن هذه المهمة،ويكون للوكيل دور فى إنجاز العمل القانونى المسند إليه.

وهــذا علـــى خـــلاف عقد العمل حيث يضع العامل نفسه تحت تصرف صـــاحب العمـــل ويخضع فى ذلك لسلطاته وأوامره التى تتعدى التوجيه العام وتتناول كل دقائق العمل سواء فى كيفية أدائه أو وسائله أو وقت أدائـــه.كمـــا يخضـــع لإشراف ورقابة صاحب العمل أثناء هذا الأداء،بل ولمجازاتـــه تأديبـــيا إذا أخل بحسن أداء العمل على النحو الذى يريده صاحب العمل.

وســـوف نســـتعرض بعـــض الـــنماذج لبعض المهن التى يثور بشأنها الغمـــوض حول تكييف العلاقة بين العامل وصاحب العمل وهل هو عقد عمل أم عقد وكالة.

١-المحامون:

علاقـــة المحامـــى بصاحب القضية ليست علاقة يحكمها عقد عمل،لأن المحامى لا يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب القضية وإنما العقد الذى يربط المحامى بصاحب القضية هو عقد وكالة،وإن كانت وكالة من نوع خـــاص فلا يتقيد المحامى بجميع تعليمات موكله،ولا بخطة الدفاع التى

رسمها الموكل له،ولكون هذه العلاقة هى علاقة وكالة فإن أتعاب المحاماة تخضع لتقدير القاضى طبقا لنص المادة رقم ٢/٧٠٩ من القانون المدنى،وحسب الجهد الذى بذله المحامى وأهمية الدعوى وثروة الموكل.

أما المحامين فى أقلام قضايا الحكومة فهم موظفون عموميون ولكونهم كذلك فإن علاقتهم بالحكومة تجعلهم فى مركز تنظيمى لائحى،إلا أن هذه العلاقة مختلطة بالوكالة معا،وإن كانت العلاقة التنظيمية اللائحية هى الغالبة،أما المحامين فى شركات القطاع العام فإن علاقتهم بالشركة هى علاقة تعاقدية لا تنظيمية يربطها عقد العمل،وهذه العلاقة تعتبر مختلطة شاملة لعقدى العمل والوكالة معا،وإن كانت صفة العمل هى الغالبة.

٢-محصلى الشركات والباعة فى المحال التجارية ودور الملاهى:

استقر الرأى فقها وقضاء على أن محصلى الشركات والباعة فى المنشآت التجارية وبخاصة شركات المياه والغاز والكهرباء والنقل العام يعتبرون من العمال وليس وكلاء عن هذه الشركات رغم تعلق أعمالهم بتصرفات قانونية،لأنهم يخضعون تماما لأوامر صاحب العمل وتبعيتهم له كاملة،مما يتنافى مع وصف الوكيل ومركزه.

٣-الوسطاء فى عقد الصفقات وإبرام العقود لصاحب العمل:

ويقصد بالوسطاء هنا الأشخاص الذين يتوسطون لعقد صفقات وإبرام عقود لحساب صاحب العمل، وقد اعتبر المشرع المصرى هؤلاء الوسطاء عمالا ينطبق عليهم أحكام قانون العمل،متى كانوا تابعين لرب العمل وخاضعين لرقابته فنصت المادة ١/٦٧٦ من القانون المدنى على

أنــه (تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوســطاء ولو كانوا مأجورين بطريقة العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم).

وهــذا الــنص واضــح الدلالة فى أن المشرع المصرى قد طرح معيار طبيعة العمل فى التمييز بين عقدى العمل والوكالة واعتد بمعيار التبعية القانونــية عند قيام العامل بإبرام تصرفات قانونية لحساب الغير،فيعتبر الوســيط الــتجارى عــاملا متى توافرت رابطة التبعية بينه وبين رب العمل.

٤-رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب والمدير العام:

يخــتلف مركــز رئــيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب فى الشركات المســاهمة الخاصة،عنه فى الشركات المساهمة العامة(شركات القطاع العــام)،فبالنسبة للشركات المساهمة الخاصة فإن رئيس مجلس الإدارة والعضــو المنــتدب يعــد مــن الــوكلاء،لا من العمال المرتبطين بعقد العمــل،لأنهم يتمتعون باستقلال كبير فى أعمالهم مما تنتفى معه توافر التبعية القانونية فى حقهم.

كمــا أن مديــر شــركة التوصــية بالأســهم يعتبر وكيلا عن الشركاء المتضامنين وليس عاملا.

أمــا المديــر العــام فيتوقف تحديد مركزه على ظروف الواقع،فإذا كان يتمــتع باستقلال كبير فى أداء عمله فيعتبر من الوكلاء أو الممثلين،أما

إذا كــان يخضع فى أدائه لعمله لإدارة وإشراف وتوجيه رئيس مجلس الإدارة أو العضــو المنــتدب أو لمجلــس الإدارة فيعتبــر مــن العمال المرتبطين مع الشركة بعقد عمل.

أمــا شــركات القطاع العام فإن رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب والمديــر العــام فيعتبرون من العاملين لا من الوكلاء،حيث أن كل منهم يخضع فى أداء عمله لإدارة وإشراف سلطة أعلى هى الوزير المختص والجمعــية العامة للشركة وهيئة القطاع العام التى تتبعها الشركة التى ينتمى إليها وفقا لأحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته.

ثالثا: عقد العمل وعقد الشركة:

عــرفت المــادة ٥٠٥ من القانون المدنى الشركة بأنها(عقد بمقتضاه يلتــزم شخصــان أو أكثر بأن يساهم كل منهم فى مشروع مالى بتقديم حصــة من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة).

وهــنا قــد يثور الاشتباه بين عقد العمل وعقد الشركة إذا كان الشريك شريكا بالعمل فحسب مما يجعل مركزه شبيها بمركز العامل.

أو إذا كان العامل يحصل مقابل عمله على نسبة من أرباح المشروع أو له حق فى إدارة المنشأة.

التمييز بين العقدين:

اســتقر فقهــا وقضاء على أن تمييز عقد العمل عن عقد الشركة يقوم أساسا على توافر عنصر التبعية القانونية،فإذا كان الشخص يؤدى عمله دون رقابــة ،ويشترك فى إدارة المشروع على قدم المساواة مع غيره

فنكون بصدد عقد شركة،أما إذا كان الشخص يخضع لرقابة صاحب المنشأة،فرغم أن أجره عبارة عن حصة فى ناتج الشركة إلا أنه يعد عاملا لتوافر عنصر التبعية القانونية.

رابعا: عقد العمل وعقد البيع:

من المتوقع أن لا يثور لبس بين عقد العمل وعقد البيع،فالأول من العقود التى ترد على العمل،والثانى من العقود التى ترد على الملكية (٤٢٨ مدنى).

إلا أنه قد يصعب التمييز فى بعض الأحيان بين عقد العمل وعقد البيع،وذلك فى حالة قيام الشخص بأداء العمل وتقديم المواد اللازمة لهذا العمل،ومثل ذلك عامل النجارة الذى يعمل لدى أحد المقاولين ويقدم بعض المهمات اللازمة للعمل،فهل تعتبر العلاقة عقد بيع لتلك المهمات بعد تصنيعها،أم أنه عقد عمل.

والرأى الراجح هنا يعتبر العقد فى هذه الحالة عقد بيع إذا كان ما يقدمه العامل من مواد أولية وأدوات يمثل القيمة الأساسية للعمل.أما إذا كانت تلك المواد ثانوية فإن العقد يعتبر عقد عمل إذا توافر عنصر التبعية،أو عقد مقاولة إذا إنتفى هذا العنصر.

والصورة الثانية التى يشتبه فيها عقد العمل مع عقد البيع هى تلك الناجمة عن العلاقة بين المنتج وتجار التجزئة،كمتعهد توزيع الدخان فى علاقته مع منتج الدخان،أو الباعة الجائلين للبترول فى علاقتهم مع شركات البترول أو وكلائها،وقد حدث تضارب للأحكام فى هذا الشأن

فـــذهب الـــبعض الى اعتبار هذه العلاقة علاقة عمل،والبعض الآخر لم يعتبرها كذلك.

وأيـــا كان وجه الخلاف فيما انتهت إليه هذه الأحكام فإنها جميعا متفقة علـــى أن معـــيار التبعية القانونية هو أساس تمييز عقد العمل فى هذه الحالة.وهو أمر يستخلصه القاضى من وقائع كل دعوى وملابساتها،فإذا تبـــين أن تجـــار التجـــزئة يقومون بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشـــرافه كأن يحدد لهم صاحب العمل ساعات العمل وكمية السلعة التى يتسلمونها فى عربة مملوكة لصاحب العمل مع توقيع الجزاء عليهم فى حالة مخالفتهم أوامره،كان العقد عقد عمل.

أمـــا إذا تبين أن تجار التجزئة يعملون فى استقلال تام،بعيدا عن رقابة وإشـــراف صـــاحب العمـــل إلا بالقدر الضرورى لحماية صاحب العمل وســـلعته،فإن عنصـــر التبعـــية ينتفـــى فى هذه الحالة وتضحى العلاقة القانونية بين تاجر التجزئة وصاحب العمل لا يحكمها عقد العمل بل عقد البيع.

الفصل الثالث

المراحل التمهيدية للتعاقد على العمل

راعــى المشــرع فى قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أهمية وجــود آلــية واضــحة لــنظام تشــغيل العاملين سواء فى الداخل أو الخارج،وبالتالى فقد نصت المادة رقم (١١) من القانون على ما يلى:-

تنشــأ لجــنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاســة الوزيــر المخــتص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلــين للاتحــاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم.

ويدخل فى اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصــرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها ، ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

ويصــدر بتشــكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء فى مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.

* فى هذه المادة استحدث المشرع حكما جديدا يقضى بتشكيل لجنة عليا لتخطــيط واستخدام القوى العاملة للتشغيل فى الداخل والخارج ويصدر بتشكيلها[1] قرار من رئيس الوزراء،وذلك لمواجهة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعــية والتخطيط للقوى العاملة واستخدامها،ويرأس هذه اللجنة وزير القوى العاملة وتمثل فيها الوزارات المعنية والاتحاد العام لنقابات عمــال مصــر،وتختص برســم السياســة العامــة للاستخدام الداخلى والخارجى ووضع قواعده والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام.

---

(١) صدر قرار رئيس الوزراء رقم (١١٨٤) بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٧ راجع ص ١٣٧

كيفية التعاقد على العمل:

قد يتم التعاقد بين العامل وصاحب العمل دون تدخل أحد،عن طريق إعلان أو عن طريق مسابقة،وقد يحتاج كل منهما الى وسيط يقوم بالتقريب بينهما،وقد يسبق إبرام العقد مرحلة أو أكثر من المراحل الممهدة للتعاقد،فقد تسبقه مفاوضات حول شروط العقد خاصة إذا كان لدى العامل خبرة سابقة،كما قد يسبقه وعد بالتعاقد،كذلك فقد ينعقد عقد العمل موصوفا كأن يضاف الى أجل،أو يعلق على شرط كشرط اجتياز فترة الاختبار.

أيضا فإن من المراحل التمهيدية للتعاقد تعلم المهنة التى نظمها المشرع فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تحت اسم اتفاق التدرج.

وسوف نتناول شرح هذه الحالات بالتفصيل كما يلى:-

أولا: التعاقد بين العامل وصاحب العمل دون وسيط:

فى هذه الحالة يتم التعاقد بين العامل وبين صاحب العمل دون تدخل من أحد وهذا يحدث فى حالة ما يكون صاحب العمل قد أعلن عن حاجته لشغل هذه الوظيفة عن طريق الإعلان فى الصحف أو المجلات.

وفى أحيان أخرى قد يذهب العامل مباشرة الى صاحب العمل للسؤال عن فرصة عمل ويكون صاحب العمل بحاجة الى العامل فى نفس الوقت وبالتالى يتم أيضا التعاقد بدون تدخل من أحد.

وفى بعض الأحيان يكون العامل قد أتم فترة تدريبية سابقة لدى صاحب العمل أثناء دراسته وهذا ما يحدث بالنسبة لمدارس مبارك-كول التى يتم تدريب الطلبة أثناء فترة الدراسة بالمصانع المختلفة طبقا

لتخصصاتهم،وأيضـــا نفس الشئ بالنسبة لطلبة كليات الهندسة والعلوم التـــى يتم فيها تدريب الطلبة داخل المصانع والشركات فى فترة الإجازة الصـــيفية،وهنا يكـــون لـــدى العامل فكرة عن الشركة أو المصنع الذى تـــدرب فيه وأيضا لدى صاحب العمل دراية عن إمكانيات العامل الفنية والسلوكية،وبالتالى قد يتم التعاقد دون تدخل أحد.

ثانيا: التعاقد بين العامل وصاحب العمل عن طريق وسيط:

فى أحيان كثيرة يلجأ العامل وصاحب العمل الى شخص يقوم بالوساطة أو تقريب وجهات النظر بين الطرفين،وهذا يحدث نتيجة لحاجة صاحب العمـــل الـــى عمـــال ولـــيس لديه معرفة أو دراية بأماكن تواجد هؤلاء العمال،وفـــى الجانـــب الآخـــر عدم معرفة العمال بحاجة صاحب العمل لتشـــغيلهم،وبالتالى يلجأ الطرفان الى وسيط لكى يسهل أو يشبع رغبات كلا الطرفين للتعاقد وإبرام عقد العمل.

وخـــوفا مـــن دخول المحتالين واستغلالهم رغبة الطرفين خاصة رغبة العمـــال والـــتحايل علـــيهم فى بعض الأحيان،فقد حرص المشرع على الـــتدخل لتنظـــيم هـــذه الوســـاطة وذلـــك عـــن طـــريق مكاتب القوى العاملة،واستحدثت وزارة القوى العاملة والهجرة نظاما جديدا للوساطة وذلـــك عن طريق إنشاء مكاتب للتشغيل والتى تهدف الى تسجيل بيانات راغبـــى العمـــل عـــن طريق الكمبيوتر،وفى نفس الوقت تسجيل طلبات أصحاب الأعمال فى حاجاتهم لوظائف معينة،ثم إخطار الطرفين فى حالة توافر الوظيفة والشخص المناسب لها.

وقــد أكــد المشرع فى قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على حظــر تشغيل العمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال طبقا لنص المادة رقم (١٦) من القانون.

وقــد أجــاز المشـــرع لوزير القوى العاملة والهجرة بالترخيص لبعض الجهــات والهيئات بإنشاء مكاتب للمتعطلين على أن تلتزم هذه الجهات بمراعاة الأحكام الواردة فى الفصل الخاص بتنظيم تشغيل المصريين فى الــداخل والخــارج والواردة بالقرار الوزارى رقم ١٣٥ بتاريخ ٨/٢/ ٢٠٠٣،وقــد نظم المشرع أحكام تشغيل المصريين فى الداخل والخارج من خلال قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كما يلى:-

تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج

جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون فى شأن تشغيل العمال ما يلى:-

إن سياســة التحرر الاقتصادى تقتضى تمكين صاحب العمل من حرية اختــيار العاملــين معــه مراعاة لكفاءة خاصة أو خبرة معينة يتمتعون بها،ولمــا كانــت المادة ٢١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لا تتناسب ومــا تتطلبه المرحلة القادمة،فقد تقرر تعديل نصوص التشغيل بما يتيح للمنشــأة التعيــين مــن خلال ترشيحات مكتب القوى العاملة أو التعاقد مباشرة مع الراغبين فى العمل بها.

ويجوز لصاحب العمل فى الحالة الأخيرة أن يتخير الوسيلة التى يراها مناســبة لشغل هذه الوظائف كالإعلان عنها أو الاستعانة بأحد المكاتب الاستشــارية فى دراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى والمساعدة فى اختيار أفضل المرشحين لها.

وتجـــدر الإشـــارة بصـــدد هذه الأحكام،الى أنها تتفق وأحدث توصيات منظمة العمل الدولية،التى أقرت بشأنها اتفاقية جديدة متعلقة بالوكالات الخاصـــة للتشغيل،خلال الدورة الحادية والثمانيين لمؤتمر العمل الدولى (جنيف -يونيو ١٩٩٤).

كـــذلك أعيد النظر فى النصوص المتعلقة بالتزامات صاحب العمل تجاه مكاتـــب القوى العاملة للتوفيق بين مصلحة أصحاب الأعمال (من حيث التخفيف من الالتزامات الإدارية الواقعة على عاتقهم) والمصلحة العامة (المتمثلة فى جمع البيانات الإحصائية الصحيحة عن القوى العاملة).

وتوفـــيقا بـــين الاعتبارين،رؤى أن يكون لصاحب العمل حرية الاختيار وتعيـــين مـــن يراه من العمال ،مع إلزامه بأن يعيد الى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ التعيين.

كذلك رؤى تجميع التزامات صاحب العمل فى المنشآت المشار إليها فى الفقرة الأولى تجاه الجهة الإدارية المختصة فى نص واحد(مادة ١٥من القانـــون) روعـــى فيه التخفيف على أصحاب الأعمال من كثرة البيانات المطلـــوب مـــنهم الإدلاء بها،خاصة وأن وزارة القوى العاملة والهجرة ليســـت الجهـــة الوحـــيدة التـــى تطلب مثل هذه البيانات،بل تتعدد تلك الجهـــات علـــى نحـــو أصبح يتطلب أن يبذل صاحب العمل وقتا وجهدا ونفقات يحسن التخفيف منها.

وهـــو أمـــر أصـــبح ممكـــنا مـــن الناحية العملية فى ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة وخاصة استخدام الحاسب الآلى.

لذلك يوصى المشروع بضرورة التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة التى تقتض طبيعة عملها الحصول على تلك البيانات،بأن تكون هنـــاك جهة واحدة فى الدولة تختص بتجميع كافة البيانات اللازمة عن القــوى العاملة فى مصر بقصد وضع سياسات وخطط التشغيل المناسبة وتطبيق قوانين العمل والتأمين الاجتماعى،على أن تقوم هذه الجهة(المركزيـــة) بتوزيع تلك البيانات على الجهات الحكوميـــة المختلفـــة مراعيـــة قـــدر الإمكان تبسيط الإجراءات،كما لو قامت مثلا بتصميم اســـتمارة واحـــدة تشمل كافة البيانات والمعلومات التى تهتم بها تلك الجهات بحيث يكـــون على صاحب العمل ملء الاستمارة مرة واحدة كل فترة زمنيـــة محـــددة (ولتكن سنة مثلا).

وتنص المادة (١٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تـــأهيل المعوقين،علي كل قادر علي العمل وراغب فيه أن يتقـــدم بطلـــب لقيـــد أسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامتـــه مـــع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعلي هذه الجهة قيد تلـــك الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شـــهادة بحصـــول هذا القيد دون مقابل.

وتحدد البيانات التي يجب أن تتضمنها الشهادة المشار إليها في الفقـــرة السابقة بقرار من الوزير المختص.(١)

فى هذه المادة حرص المشرع علـــى إدراج القـــانون رقـــم ٣٩ لســـنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين وهذا القانون قـــد تـــم اســـتبدال بعـــض

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١١٧ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٩ راجع الملحق ص ١٤٠

مواده(٩، ١٠، ١٥، ١٦) بموجب القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وتعتبر المادة رقم ٩ المعدلة هى المهمة فى هذا السياق وتنص المادة رقم ٩ على ما يلى:-

على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر وتسرى عليهم أحكام القانون (رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١) بإصدار قانون العمل تم إلغاؤه بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ سواء كانوا يشتغلون فى -مكان واحد أو بلد واحد أو فى أمكنة أو بلاد متفرقة-استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة ٥% من مجموع عدد العمال فى الوحدة التى يرشحون لها،وتسرى هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسى لصاحب العمل.

ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط حصول القيد المنصوص عليه فى المادة السابقة.

ويجب فى جميع الأحوال على كل من يستخدم معوقا إخطار مكتب القوى العاملة المختص وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل.

وأورد المشرع فى المادة ١٦ من نفس القانون عقوبة من يخالف نص المادة ٩ بغرامة لا تجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تجاوز شهرا أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفـــى الجزء الثانى من المادة ١٢ وبخصوص شهادة قيد المتعطل نجد المشرع يؤكد على أهمية قدرة الشخص على العمل وليس رغبته فقط. وأيضا لابد للشخص القادر على العمل والراغب فيه أن يتقدم الى مكتب العمـــل الـــذى يقـــع فى دائرة محل إقامته،ومعه المستندات والشهادات والبـــيانات حتى يتم إدراجها فى شهادة القيد،التى تعتبر أحد مصوغات التعيـــين وهـــذه الشهادة تعطى مجانا وهى معفاة من الدمغة طبقا لنص القانون.

وتنص المادة (١٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

إذا كـــان الراغب في العمل يمارس حرفه من الحرف التى يصدر بها قـــرار مـــن الوزيـــر المختص المشار إليها في المادة (١٣٩) من هذا القانـــون وجب عليه أن يرفق بطلب القيد شهادة تحدد مستوي مهارته وتـــرخيص مزاولة الحرفة طبقا للمادة (١٤٠) من هذا القانون، وتثبت درجة مهارته فى شهادة القيد.

ولا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلا علي هذه الشهادة.

فـــى هذه المادة أوجب المشرع على العمال ذو المهن المنصوص عليها فـــى المـــادة ١٤٠ مـــن هذا القانون على ضرورة وجود شهادة تحدد مســـتوى مهارته،وبالـــرغم من أنه لا يوجد التزام على العامل فى قيد نفســـه فى مكتب القوى العاملة أو الحصول على شهادة قيد،وإنما القيد مفـــروض علـــى صاحب العمل بأن لا يستخدم عاملا إلا إذا كان حاصلا على هذه الشهادة.

ومـــن هـــنا أصبح العامل مضطرا بأن يذهب الى مكتب العمل وتسجيل نفسه للحصول على شهادة القيد إذا كان لديه القدرة والرغبة فى العمل لأن صاحب العمل لن يعين إلا الحاصل على شهادة القيد.

وطـــبقا لنص المادة ٢٣٨ يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المـــادة (١٣) مـــن هـــذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجـــاوز مائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وتنص المادة (١٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

مـــع عـــدم الإخلال بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين،لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكـــن المرشـــح مـــن بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار إليها في المـــادة (١٢) من هذا القانون، وجب عليه قيد أسمه خلال خمسة عشر يوما من الحاقة بالعمل ٠

ويجـــوز لصـــاحب العمـــل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحـــرفية بالنســـبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشـــحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.

*فى هذه المادة أراد المشرع أن ييسر على العامل وعلى صاحب العمل وذلـــك بخصـــوص شهادة قيد العامل فى مكتب العمل،فقد أجاز المشرع تشـــغيل العامـــل بدون هذه الشهادة بشرط أن يقوم صاحب العمل بقيد العامـــل لـــدى مكـــتب العمل التابع له فى خلال خمسة عشر يوما،وهذا

بالإضـــافة الـــى إعطاء صاحب العمل حرية استيفاء احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله مـــن المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد،وفى نفس الوقت بدون قيود على صاحب العمل ولذلك بدء بكلمة يجوز.

وتنص المادة (١٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يلتـــزم صـــاحب العمـــل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانـــون ، وتلـــك التـــي تنشـــأ مستقبلا بأن يرسل الي الجهة الإدارية المختصـــة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة -علي حسب الأحـــوال -بـــيانا مفصـــلا بعدد العمال طبقا لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها.

وعلـــيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه أن يعـــيد الـــي الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليه تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام أسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة.

وعلـــي صـــاحب العمـــل في المنشآت المشار إليها في الفقرة الأولي يرسل الي ذات الجهة خلال شهر يناير من كل عام البيانات الآتية:-

(أ) ما طرأ من تعديلات علي البيانات الواردة في الفقرة السابقة.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة.

(ج) بـيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة بحسب الحالة التعليمية والمهنية خلال العام التالي.

*تناول المشرع فى الفقرة الأولى من هذه المادة على التأكيد بالتزام أى صـاحب عمل ببيان مفصل بعدد العمال طبقا لمؤهلاتهم ومهنهم وفئات أعمـارهم وجنسياتهم ونوعهم والأجور التي يتقاضونها،وهذه البيانات ضرورية وأساسية لمكتب العمل.

كمـا تناول المشرع فى الفقرة الثانية من هذه المادة على التأكيد بالتزام أى صـاحب عمـل مهما كان عدد العمال بمنشأته أن يبلغ مكتب القوى العاملـة الـذى يقع فى دائرته مقر منشأته،بالوظائف والمهن والأعمال التـى خلـت سـواء بالاستقالة أو الفصل أو الوفاة أو لأى سبب آخر كإجـازة طـويلة أو إجازة بدون مرتب كذلك يلتزم صاحب العمل بإبلاغ المكتب عن الوظائف الجديدة التى ينشئها بمنشأته أيا كان نوعها.

*وطـبقا لنص المادة ٢٣٩ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفقرتين الأولـي والثانـية من المادة (١٥) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتـي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه. ويكون الحد الأدني للغرامة ألـف جنـيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

وتنص المادة (١٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهـد الي أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبـداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين

لهـــذه الوظائف. ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال.

[1] ويجـــوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمـــنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين وفـــي هـــذه الحالة يتعين علي هذه الجهات مراعاة الأحكام الواردة هي هذا الفصل والقرار المشار إليه.

*فـــى هـــذه المادة أعطى المشرع الحق لصاحب العمل فى الإعلان عن الوظائـــف بالصـــحف والمجـــلات المتخصصة ويعهد الى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التى تقدم إليه وإبداء الرأى أو التوجيه أو المســـاعدة بشـــأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظيفة،وتلك الميزة تعطـــى مـــرونة كبيـــرة لدى صاحب العمل لاختيار أفضل العناصر التى يحتاجها وفقا للأساليب الحديثة.

*وطـــبقا لنص المادة ٢٤٠ يعاقب كل من يخالف حكم الفقرة الثانية من المـــادة (١٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمســـة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة.وتضاعف الغرامة في حالة العود .

وتنص المادة (١٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

مـــع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل ، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أوفي الخارج عن طريق:-

(أ) الوزارة المختصة.

(ب) الوزارات والهيئات العامة.

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم (١٣٥) بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢ راجع ص ١٤١

(ج) الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

(د) شـــركات القطـــاع العـــام وقطـــاع الأعمال العام والقطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

(هـ)الشركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة، بعد الحصول علي ترخيص بذلك من الوزارة المختصة.

(و) النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط.

* فـــى هذه المادة وجد المشرع أنه بخصوص تنظيم إلحاق المصريين للعمـــل فى الخارج،حينما صدر القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لم يكن قد تضمن أية نصوص خاصة بتنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل فى الخـــارج ثـــم صدر القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨٢ الذى أضاف فصل رابع خاص بتنظيم تشغيل العمالة المصرية بالخارج وهذا الفصل يتكون مـــن ستة مواد مضافة للقانون تبدأ من مادة ٢٨ مكررا وتنتهى بمادة ٢٨ مكـــررا (٥)،ثم تم تعديل نصوص هذا الفصل المضاف تعديلا جذريا بالقانـــون رقـــم ١٠ لســـنة ١٩٩١ والذى استبدل نصوص هذه المواد بنصـــوص أخـــرى جديدة ولكنه أبقى على نفس الترقيم من مادة ٢٨ مكررا وتنتهى بمادة ٢٨ مكررا (٥).

وقـــد أكـــد المشـــرع فـــى القانـــون الجديد على ضرورة عدم الإخلال بالاتفاقـــيات الدولـــية المـــتعلقة بالتشغيل وهى الاتفاقيات الصادرة من مـــنظمة العمـــل الدولـــية وصدقت عليها مصر ومنها الاتفاقية رقم ٨٨ بشأن تنظيم إدارات التوظيف والمتعلقة بهذه المادة.

وهنا نجد المشرع قد أدرك أهمية تشجيع سياسة الهجرة المؤقتة للعمل بالخـــارج لتأثيــرها المباشـــر على الحالة الاقتصادية والاجتماعية فى البلاد،ولكـــنه فى نفس الوقت وضع لها الضوابط والنظم التى تؤدى الى نجـــاح هـــذا الأسلوب بعيدا عن المضاربين والمحتالين وبالتالى فقد قام بـــتحديد مـــن لهم الحق فى مزاولة عمليات إلحاق المصريين فى العمل بالداخل والخارج.

*وطـــبقا لـــنص المـــادة ٢٤٢ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجـــاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدي هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدي الجرائم الآتية

* مـــزاولة عملـــيات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج من غير الجهات المحددة في المادة (١٧) دون الحصول علي الترخيص المنصـــوص علـــيه فـــيها أو بتـــرخيص صادر بناء علي بيانات غير صحيحة.

وتنص المادة (١٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

للمـــنظمات الدولـــية أن تـــزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهـــورية مصـــر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

* فـــى هذه المادة المستحدثة أجاز المشرع للمنظمات الدولية أن تزاول عملـــيات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان الـــتعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية وذلك طبقا لاتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية واتفاقية فينا للعلاقات القنصلية.

وتنص المادة (١٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

تتولي الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات.

***أناط المشرع فى هذه المادة لوزارة القوى العاملة والتشغيل بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات وذلك من مضمون أن هؤلاء العمال مصريون ويجب متابعتهم أولا بأول وحل أى مشاكل يواجهونها وتذليل العقبات التى تقابلهم وهذا يؤدى فى النهاية الى إحساس هؤلاء العمال بأنهم أبناء هذا الوطن وبالتالى يزيد من انتمائهم وشعورهم بالأمان.**

وتنص المادة (٢٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

تقدم الجهات المشار إليها في المادتين (١٧،١٨) من هذا القانون الي الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة كما تقدم نسخة من الاتفاقات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتزامات العامل.

ويكون للوزارة خلال عشرة أيام علي الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات والطلبات والعقود مستوفاة ، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة ، فإذا انقضت

المــدة المشــار إلــيها دون اعتــراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات والطلبات والعقود موافقا عليها.

*** فــى هذه المادة أكد المشرع على ضرورة التزام المرخص له بتقديم نسخة من الطلب الوارد من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها مــوثقة من السلطات المختصة كما يقدم نسخة من اتفاقات عقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل والأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه والتــزامات العامل،وهذا بهدف حماية العامل من وقوعه فى مشاكل أو إهدار حقه فى الحصول على الأجر المناسب للوظيفة المرشح لها.**

***وطــبقا لــنص المــادة ٢٤٢ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجــاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألــف جنــيه أو بإحــدي هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدي الجرائم الآتية:-**

٣- مخالفــة الأحكــام الواردة بالفقرة الأولي من المادة (٢٠) أو تقديم بيانات غير صحيحة عن اتفاقيات أو عقود إلحاق المصريين بالعمل في الخــارج أو أجــورهم أو نوعية أو ظروف عملهم أو أية شروط أخري تتعلق بهذا العمل إلي الوزارة المختصة أو غيرها من الجهات المختصة وفي جميع الأحوال يحكم برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجــه حــق وتقضــي المحكمــة -من تلقاء نفسها -بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر بسبب الجريمة المنصوص عليها في البند (٣) من هذه المادة.

وتنص المادة (٢١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يحظر على الجهات المشار إليها فى المادة(١٧) من هذا القانون تقاضي أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل ، ومع ذلك يجوز تقاضي مقابل عن ذلك من صاحب العمل.

واســتثناء مــن أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها فى البند (هــ) من المادة (١٧) من هذا القانون تقاضي مبلغ لا يجاوز ٢% مــن أجــر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولي فقط كمصــروفات إدارية ، ويحظر تقاضي أية مبالغ أخري من العامل تحت أى مسمى.

***فــى هذه المادة وضمانا لعدم استغلال ظروف العامل وحاجته الماسة الــى العمــل فقد أكد المشرع على حظر الحصول على أى مقابل،وذلك تطبــيقا للمبدأ الدستورى المستقر الذى يقرر أن العمل حق لكل مواطن قــادر عليه وراغب فيه.وقد إستثنى المشرع نسبة ٢% على الأكثر من أجر العامل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية.**

***وطــبقا لــنص المــادة ٢٤٢ يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجــاوز سنة وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز عشرين ألف جنيه أو بإحدي هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدي الجرائم الآتية**

٢- تقاضــي مــبالغ مــن العامل نظير إلحاقه بالعمل في الداخل أو في الخــارج بالمخالفة لأحكام المادة (٢١) أو تقاضي مبالغ دون وجه حق من أجر العامل أو من مستحقاته عن عمله في الداخل أو في الخارج.

وتنص المادة (٢٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-
مع عدم الإخلال بالشروط التي يوجبها قانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة، يشترط للحصول علي الترخيص المنصوص عليه في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من هذا القانون ما يأتي:
١- أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة والمديرون المختصون بعمليات التشغيل من المصريين ولم يسبق الحكم علي أى منهم بعقوبة جناية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
٢- ألا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه وأن يكون مملوكا بأكمله لمصريين.
وبالنسبة للشركات التى تزاول عمليات تشغيل المصريين خارج جمهورية مصر العربية يتعين أن لا يقل رأس مالها عن مائة ألف جنيه وأن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين وأعضاء مجلس الإدارة من المصريين الذين يمتلكون ٥١% على الأقل من رأس مالها.
٣- أن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادرا من أحد البنوك العاملة في جمهورية مصر العربية بمبلغ مائة ألف جنيه لصالح الوزارة المختصة، وأن يكون هذا الخطاب ساريا طوال مدة سريان الترخيص، ويتعين استكمال قيمة خطاب الضمان بمقدار ما خصم من غرامات أو تعويضات مستحقة طبقا لأحكام هذا

القانون، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ إخطار الشركة المرخص لها بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول.

ويكـــون التـــرخيص لمـــدة خمـــس سنوات قابلة للتجديد وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير المختص وذلك مقابل أداء الرسم الذي يحدده لمنح الترخيص أو تجديده بما لا يجاوز خمسة آلاف جنـــيه.ومع ذلك يجوز للوزير المختص وقف إصدار تراخيص جديدة أو تجديد التراخيص القائمة في ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

* فـــى هذه المادة أكد المشرع على أنه مع عدم الإخلال بالشروط التى يوجـــبها القانـــون رقـــم ١٥٩ لســـنة ١٩٨١ بإصـــدار قانون شركات المســـاهمة وشـــركات التوصـــية بالأســـهم والشركات ذات المسئولية المحدودة،لابـــد من توافر عدة شروط يجب توافرها للشركات التى تعمل فـــى مجال إلحاق العمالة المصرية بالعمل فى الداخل والخارج على نحو يحقق تدعيم قدرات وإمكانيات هذه الشركات على العمل فى هذا المجال وتوفيـــر الضـــمانات التـــى تكفل حسن قيامها بوظائفها وحماية حقوق الراغبين فى العمل بالخارج،ويستحدث المشروع فى الفقرة الأخيرة من المادة(٢٢) حكما يجيز بمقتضاه للوزير المختص وقف التراخيص لتلك الشركات أو تجديدها على ضوء احتياجات سوق العمل الفعلية.

*وطـــبقا لنص المادة ٢٤٤ يقضي في الحكم الصادر بالإدانة في أي من الجـــرائم المنصوص عليها في المادتين ٢٤٢،٢٤٣ بغلق مقر المنشأة الـــذي وقعـــت فيه الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعتي الانتشار علي نفقة المحكوم عليه.

كمـــا يقتضـــي مـــا يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطـــاب الضمان المنصوص عليه في البند(٣)من المادة(٢٢) من هذا القانون وتتبع القواعد المقررة للتنفيذ فيما يزيد عن تلك القيمة.

وتنص المادة (٢٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يلغـــي الترخيص بقرار من الوزير المختص عند ثبوت أي من الحالات الآتية:

(١)فقد الشركة شرطا من شروط الترخيص.

(٢) تقاضي الشركة أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة لأحكام هذا الفصل.

(٣) حصول الشركة علي الترخيص أو تجديده أو عدم اعتراض الوزارة علي اتفاق أو عقد عمل بناء علي ما قدمته من بيانات غير صحيحة.

ويجـــوز بقـــرار مـــن الوزير المختص إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفـــة الشـــركة لحكـــم مـــن الأحكام الجوهرية الواردة في القرارات الصادرة تنفيذا لأحكام هذا الفصل.

وللوزيـــر المختص إيقاف نشاط الشركة مؤقتا إذا نسب إليها بناء على أســـباب جدية أي من الحالات المبينة في هذه المادة وذلك لحين الفصل فـــى مـــدى ثـــبوت تلـــك الحـــالات أو حـــين زوال المخالفة فى الحالة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة.

ولا يخـــل إلغـــاء التـــرخيص في أي من الحالات المبينة في هذه المادة بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

*خول المشرع فى هذه المادة للوزير المختص إلغاء الترخيص فى حالة مخالفة الشركة لأحكام القرارات الصادرة تنفيذا للأحكام الخاصة بإلحاق المصريين بالعمل بالخارج أو لحكم من الأحكام الجوهرية التى تمس حقوق العمال أو تنتقص من الحماية المقررة لهم ولا تتعلق بالمسائل الشكلية التى يقصد منها تنظيم العمل بشركات التشغيل.

كما أجاز للوزير أيضا إيقاف نشاط الشركة إذا نسب إليها ارتكاب أية مخالفة مما نصت عليها تلك المادة،وذلك كله دون الإخلال بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية.

وتنص المادة (٢٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل والشروط الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها، والشروط الواجب توافرها فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمل ،وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصوص عليها في المادتين (١٧،١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك كله خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون. (١)

* تتضمن هذه المادة ضرورة أن يصدر الوزير المختص القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل ، وعلي الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال التشغيل والشروط

(١)صدر قرار وزارى رقم ١٣٥ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢ راجع الملحق ص ١٤٠

الواجب توافرها في مقر الشركة وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشـاط وتحديد السجلات التي يتعين إمساكها واللازمة لمباشرة عملها وقواعـد القيد فيها والرقابة والتفتيش عليها ، وأيضا الشروط الواجب توافرهـا فى الإعلانات التى تنشر فى جمهورية مصر العربية عن فرص العمـل وكذلك تحديد أسلوب ووسيلة إخطار الجهات المنصـوص عليـها فـي المادتين (١٧،١٨) من هذا القانون باعتراض الوزارة وذلك خلال ستين يوما من تاريخ العمل بهذا القانون.

وطبقا لنص المادة ٢٤٣ يعاقب بغرامة لا تقل عن ألفـي جنيـه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه كل من يخالف أيا من أحكام المادة (٢٤) مـن هذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لها.

وتنص المادة (٢٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

(أ) الأعمال العرضية.

(ب) الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكـلاء مفوضيـن عـن صاحب العمل.

وللوزير المختص أن يصدر قرارا بسريان أحكام هذا الفصل علي كل أو بعض الأعمال والوظائف والفئات المشار إليها في البندين السابقين.

*فى هذه المادة إستثنى المشرع فئتين من العاملين:

الفئة الأولى: وهـى العـاملين الذيـن يسـتخدمون فـى أعمـال عرضية،والمقصود بالعمل العرضى هو ذلك الذى لا يدخل بطبيعته فـى طبيعة النشاط الأصلى لصاحب العمل.ويلاحظ أن العمل العرضـى وفقـا

للتعريف الوارد بالمادة الأولى فقرة (هـ)لا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

الفئة الثانية:العمال الذين يمارسون وظائف معينة رئيسية يعتبر شاغلوها مفوضين عن صاحب العمل،ومن هذا القبيل مدير المنشأة ورئيس مجلس إدارتها والشريك المتضامن والوكيل المفوضين صاحب العمل،والمعيار الذى يمكن الأخذ به فى هذا الصدد هو كل من نهم حق الإشراف والإدارة على عمل العمال بالمنشأة ولهم حق توقيع الجزاءات التأديبية عليهم.

وتنص المادة (٢٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة لتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل.[١]

* استحدث المشرع هذه المادة وهى من المواد الهامة جدا لأنها تتعلق بمشكلة كبيرة جدا تعانى منها مصر وهى مشكلة العمالة غير المنتظمة،وقد خول المشرع بمقتضى هذه المادة للوزارة المختصة بالتنسيق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر مسئولية رسم سياسة

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ٢١٣ بتاريخ ٢٠٠٣/١٠/٤ راجع ص ١٤٢

ومـــتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة،وينيط بالوزير المختص بقرار- يصـــدره بالتشـــاور مع الجهات المعنية-تحديد القواعد المنظمة لتشغيل هـــذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنها.

وطـــبقا لنص المادة (٢٤١) من القانون يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (٢٦) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود

تنظيم عمل الأجانب.

وتنص المادة (٢٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يخضـــع اســـتخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطـــاع العـــام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهـــاز الإداري للدولـــة للأحكـــام الواردة في هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.

ويحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

* فى هذه المادة راعى المشرع فى تنظيم عمل الأجانب تحقيق التوازن بـــين مقتضيات حماية الأيدى العاملة الوطنية،وإتاحة الفرصة للقطاعات المخـــتلفة للحصول على الخبرات التى تحتاج إليها والتى لا تتوافر فى ســـوق العمـــل الوطنى،ولهذه الغاية يستحدث فى المادة (٢٧) إخضاع جمـــيع منشـــآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العـــام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام

الــواردة في هذا الفصل، وذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل ويخول الوزير المختص تحديد حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط.

تعريف الأجنبي:

الأجنبــي هــو كل من لا يتمتع بجنسية جمهورية مصر العربية،وينظم دخــول وإقامة الأجانب بأراضى الجمهورية والخروج منها القانون رقم ٨٩/٦٠ وتــتحدد مدة إقامة الأجنبى بالترخيص الممنوح له من وزارة الداخلــية وهــى إما إقامة خاصة (١٠ سنوات قابلة للتجديد) أو إقامة عاديــة (٥ ســنوات قابلة للتجديد) أو إقامة مؤقته (لمدة أقصاها سنة يجــوز تجديــدها) والأصــل العــام هو خضوع العمال الأجانب لأحكام القوانين المصرية إعمالا لقاعدة إقليمية القوانين.

*وطــبقا لــنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثانــي مــن الــباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقــرارات الــوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه .وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

وتنص المادة (٢٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

لا يجــوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول علي ترخيص بذلك مــن الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحا لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

ويقصــد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

* استحدث المشرع فى هذه المادة نظام تأشيرة الدخول للعمل بحيث لا يـرخص للأجنبى بالعمل إلا إذا كان قد دخل البلاد بتأشيرة مسبقة بهذا القصـد وهو ما يضمن أن يتم استقدام الأجنبى بصورة انتقائية ويحقق حماية السوق الوطنى من تشغيل الأجانب بشكل غير منظم ويعنى العمل التابع الذى يشمله حكم هذه المادة كافة الأنشطة الصناعية أو التجارية أو المالية أو الزراعية أو أية مهنة أخرى أو حرفة حتى ولو كانت غير خاضـعة أصلا لقانون العمل.(المذكرة الإيضاحية).وبالتالى فأنه يشترط لمزاولة الأجنبى عملا فى مصر شرطان:

الشرط الأول: الحصـول علـى ترخيص فى العمل من إدارة ترخيص العمـل للأجانـب المختصـة وهى إدارة موجودة بكل مديرية بمديريات القوى العاملة بالمحافظات.

الشرط الثانى: أن يكون الأجنبى مصرحا له بالإقامة فى مصر فإذا كان موجـودا بقصـد السياحة أو فى مهمة فلا يجوز له ممارسة العمل فى مصر.

ورخصـة العمل تعد بمثابة إذن للأجنبى بممارسة العمل فى مصر وهى محدودة من حيث الزمان والمكان والأشخاص،فلا يجوز من حيث المبدأ أن يكـون عمـل الأجنبـى فـى مصر مؤبدا إذ الأصل أنه مؤقت مهما استطالت المدة أو تجددت.

وأمـا مـن حيث الزمان فإن الرخصة تكون صالحة فى نطاق جغرافى معين كمحافظة معينة أو بلد معين.

وأمـــا من حيث المكان والأشخاص فإن الرخصة تكون محددة بالاشتغال لـــدى صـــاحب عمل بذاته أو منشأة معينة فإذا ترك الأجنبى العمل لدى المنشأة المصرح له بها تعين عليه أن يخطر بذلك وزارة القوى العاملة والجهات المختصة.

*وطـــبقا لـــنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثانـــي مـــن الـــباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقـــرارات الـــوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ،وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وتنص المادة (٢٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول علي الترخيص بالعمل المشـــار إلـــيه فـــي المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجـــراءات تجديده والرسم الذى يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصرى.(١)

كمـــا يحـــدد حـــالات إلغاء الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

ويلتزم كل من يستخدم أجنبيا أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمته لديه.

*تنـــيط المـــادة (٢٩) بالوزير المختص- بموجب قرار يصدره- سلطة تحديـــد شـــروط الحصـــول علـــي الترخيص العمل للأجانب وإجراءاته

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢ راجع ص ١٤٧

والبيانات التي يجب أن يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عـــنه، وحالات سحب الترخيص قبل انتهاء مدته وحالات إعفاء الأجانب من شرط الحصول عليه.

وقــد ألـــزمت الفقرة الثالثة من المادة كل من يستخدم أجنبيا أعفي من شرط الحصول علي الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبي للعمل وكذلك عند انتهاء خدمـــته لديـــه.وغايـــة هذا الالتزام أن تتوافر للجهة الإدارية المختصة المعلومات الكاملة عن حالة استخدام الأجانب.

*وطـــبقا لـــنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثانـــي مـــن الـــباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقـــرارات الـــوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ،وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود .

وتنص المادة (٣٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجانب الاشتغال بها ، كما يحدد النسبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧) من هذا القانون.

*استحدث المشرع فى هذه المادة حكما يعهد الى الوزير المختص بقرار مـــنه المهن والأعمال والحرف التي يحظر علي الأجانب الاشتغال بها ، والنســـبة القصوي لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة (٢٧)،ذلك أن من شأن هذا التحديد- الذى تعرفه التشريعات المقارنة-

أن يســاعد كثيرا على ضبط نطاق المهن والأعمال والحرف التى يسمح باستخدام الأجانب فيها حتى يمكن مراعاة اعتبارات زيادة السكان ونمو ســوق العمــل وتقدم القدرات الفنية للعمالة المصرية فى ضوء برامج التدريب المهنى.

ومــن الطبيعــى فى ضوء هذه الاعتبارات أن تتم مراجعة قرار الوزير المشار إليه وتعديله كلما أقتضى الأمر.

#وطــبقا لــنص المادة ٢٤٥ يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الفصل الثانــي مــن الــباب الأول من الكتاب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقــرارات الــوزارية الصادرة تنفيذا له، بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه ،وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.



الفصل الرابع

اتفاق تعليم المهنة (اتفاق التدرج)

التــدرج

تنص المادة (١٤١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يعتبــر متدرجا كل من يلتحق لدي صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صــنعة.ويصــدر الوزير المختص قرارا بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.[1]

تعريف التدرج

التدرج المهنى .. هو أحد انماط التدريب المهنى التى تهدف الى اكتساب الفــرد للمهــارات التــى تمكنه من مزاولة عمل معين بعد انتهاء فترة تدريبــية لدى صاحب العمل في ظل اتفاق يبرم بين العامل أو ولى أمره وصاحب العمل لهذا الغرض.

* وفى هذه المادة عرف المشرع التدرج بأنه هو التمرين،وعقد التدرج أو التمــرين هــو العقد الذى يتعاقد بمقتضاه شخص للعمل لدى صاحب عمل بقصد تعليمه مهنة أو صناعة معينة.

ولــيس بشرط أن يتلقى المتدرج أجرا،ولكنه قد يتلقى مكافأة تعتبر من قبــيل الحافز المادى التشجيعى حتى ولو كان المتدرج يسهم فى الإنتاج وهو يتعلم المهنة.

وعقــد التمــرين بهــذه المــثابة يخــتلف عــن عقــد العمــل تحــت الاختبار،فالغرض من عقد التمرين هو تعلم المهنة أو الحرفة ويفترض فيه أن العامل تنقصه الدراية والخبرة بالعلم فيقصد من العقد التعليم.

أما فى عقد العمل تحت الاختبار فإن العامل لا يقصد تعلم أصول المهنة أو الصــناعة بــل يدعــى أنه صالح للقيام بالعمل المطلوب منه ويريد

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٣١ راجع ص ١٥٥

صـــاحب العمـــل أن يـــتحقق مـــن كفايته أو يريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ليتبين مدى تناسب الأجر مع الجهد اللازم لأدائه.

وفـــى هذه المادة أناط المشرع بالوزير المختص بإصدار قرار بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى.

تعريف المتدرج

كل شخص طبيعى يرتبط مع صاحب العمل باتفاقية للتدرج المهنى بقصد تعلم حرفة أو صنعة معينة خلال فترة محددة

تعريف صاحب العمل

كـــل شـــخص طبيعى يتم الاتفاق بينه وبين المتدرج أو ولى أمره بقصد تعلم حرفه أو صنعة معينة.

تعريف مكان العمل

كـــل مكـــان مهئ بشكل مناسب يسمح باكتساب الفرد للمهارات والقيم الصـــحيحة التى تمكنه من تعلم حرفه أو صنعه معينة خلال فترة محدده ولا سيما وسائل الصحة والسلامة المهنية والتجهيزات اللازمة وغيرها.

وتنص المادة (١٤٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-

يجـــب أن يكـــون اتفـــاق التدرج مكتوبا وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصـــنعة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، علـــي ألا تقـــل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

* فى هذه المادة نجد المشرع استخدم عبارة اتفاق التدرج بدلا من عقد عمـــل المتدرج،وعبارة المكافأة بدلا من الأجر،وبالتالى فقد أزال اللبس

الـــذى كـــان موجـــودا فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وهذا التعديل فى الصـــياغة أدى الـــى تحديد طبيعة اتفاق التدرج وتمييزه عن عقد العمل الـــبات أو عقـــد العمـــل تحت الاختبار نظرا لما يثيره اتفاق التدرج من الخلاف حول طبيعته فى الحياة العملية.

تعريف اتفاق التدرج

هـــو اتفـــاق مبرم بين كل من مكتب العمل المختص والمتدرج أو ولى أمره وصاحب العمل بقصد تعلم حرفة أو صنعة معينة.

وقد نظمت هذه المادة الشروط الخاصة باتفاق التدرج أو التمرين وهى:

١-أن يكون اتفاق التدرج مكتوبا:

وإذا كان ظاهر النص يشير الى أن الكتابة شرطا للانعقاد إلا أن المستقر عليه أن الكتابة ليست شرطا للانعقاد بل شرطا للإثبات وذلك قياسا على حكـــم المـــادة ٣٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الخاصة بعقد العمـــل الفردى.وترتيبا على ذلك فلا يستطيع صاحب العمل إثبات اتفاق الـــتدرج إلا بالكـــتابة أمـــا العامل المتدرج فيستطيع إثبات جميع حقوقه بكافة طرق الإثبات إذا لم يوجد اتفاق تدرج مكتوب.

٢-مدة التدرج:

يجب أن يحدد فى الاتفاق مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة.

٣- مكافأة التدرج:

يجب أن يحدد فى الاتفاق المكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، علي ألا تقـــل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها.

وتنص المادة (١٤٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣على:-
لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق.
ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام علي الأقل.

انتهاء اتفاق التدرج:

* فى هذه المادة عدل المشرع فى الصياغة حيث استبدلت عبارة " عدم أهليته" بعبارة " عدم صلاحيته" وذلك لإزالة كل لبس حول أسباب الإنهاء وإيضاح أن الأمر لا يتعلق بالأهلية كما يفهم منها قانونا إنما يتعلق بمدى استعداد المتدرج لتعلم المهنة أى صلاحيته.

وتأكيدا لذلك المعنى استبدلت بكلمة "الفسخ" الواردة بالمادة ١٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كلمة "إنهاء" الواردة فى نهاية المادة (١٤٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وقد اشترط المشرع فى الفقرة الأخيرة من هذه المادة أن يقوم الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق بإخطار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام علي الأقل.

وهنا نجد أن المشرع وطبقا لنص هذه المادة أعطى للعامل الحق فى إنهاء اتفاق التدرج بدون أى قيد أو شرط سوى إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أيام على الأقل.

أما صاحب العمل فقد قيده المشرع بضرورة عدم صلاحية المتــــدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة،وهذا الأمر يرجـــع الى تقدير صاحب العمل دون معقب عليه،وبالتالى فإذا أنــــهى صـــاحب العمل اتفاق التدرج لسبب آخر غير المذكور بعاليه،فإنه يكون مســـئولا عن تعويض المتدرج.

وتنص المادة (١٤٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣علــى:-
تسري علي المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجـــازات وســاعات العمــل وفترات الراحة المنصوص عليه في المواد من(٤٧) إلـــي (٥٥) ومــن (٨٠) إلي (٨٧) من هذا القانون.

الإجازات وساعات العمل للمتدرج:

*فى هذه المادة واتساقا مع الاتفاقيات الدولية،فقد حرص المشرع علــى سريان المواد الخاصة بالإجازات والمـــواد الخاصـــة بســاعات العمــل وفترات الراحة والواردة بقانون العمل رقـــم ١٢ لســنة ٢٠٠٣ علـــى المتدرجين.



الفصل الخامس

عقد العمل تحت الاختبار



تعريف عقد العمل تحت الاختبار

يقصد بعقد العمل تحت الاختبار تعليق صاحب العمل إبرام العقد النهائى على قضاء العامل فترة معينة تسمى بفترة الاختبار حتى يستطيع التأكد من صلاحية العامل لأداء العمل المتفق عليه.

ويســتطيع العامل في نفس الوقت التأكد من مدى ملائمة ظروف العمل وتناسب الأجر المقدر له مع طبيعة هذا العمل.

والأصــل أن هذا الشرط مقرر لمصلحة الطرفين حتى يستطيع كل منهما أن يحكم على مزايا العقد.

إلا انه ليس هناك ما يمنع الطرفان من تقرير هذا الشرط لصالح أحدهما فقــط ، فــيكون له وحده الحكم خلال فترة الاختبار على الطرف الآخر وتقرير الارتباط النهائي بعقد العمل من عدمه، بينما لا يستطيع الطرف الثاني إنهاء العلاقة العقدية خلال هذه الفترة.

الفرق بين عقد العمل تحت الاختبار وعقد تعليم المهنة:

عقــد العمــل تحــت الاختــبار يعتبر عقد عمل ويكون العامل على دراية ومعــرفة بأصــول العمــل موضوع العقد، ويكون وضعه تحت الاختبار بقصــد تحقــق صاحب العمل من كفايته وصلاحيته، فلا فرق بينه وبين عقد العمل إلا في كون الأول موصوفا بوصف الاختبار على نحو يسمح لطرفيه أو لأحدهما بإنهائه إذا لم يرض عن نتيجة الاختبار.

أمــا اتفــاق التمرج أو اتفاق تعليم المهنة فلا يعد عقد عمل لأن الغرض الأساسى منه هو تعليم العامل المتدرج مهنة أو صناعة لم يكن له دراية ومعرفة بها تحت إشراف صاحب العمل الذي يعلمه هذه المهنة.

ولــذلك أطلــق عليه المشرع فى القانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ اتفاق تدرج حتى يزيل اللبس الموجود فى القانون السابق.

الاتفاق على شرط الاختبار:

يجــب لاعتــبار العقد تحت الاختبار أن يتفق الطرفان فيه صراحة على شرط الاختبار، فإذا لم يتفق الطرفان على شرط الاختبار وخلا العقد منه اعتبــر العقد عقد عمل منجز، ولا يجوز لأي من طرفيه الادعاء بأنهما قصدا إبرام عقد عمل تحت الاختبار.

غيــر أنه إذا تفق الطرفان على شرط الاختبار دون أن يحددا بالعقد مدة الاختــبار فــإن العقــد يعتبر تحت الاختبار للمدة القصوى التى حددها القانون وهى ثلاثة أشهر.

إثبات شرط الاختبار :

يخضــع إثبات شرط الاختبار لنفس القواعد التي تحكم إثبات عقد العمل والتي نصت عليها المادة ٣٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وعلــى ذلك إذا كان عقد العمل مكتوبا وتضمن شرط الاختبار ، فإنه لا يجوز لأي من الطرفين إثبات أنه عقد منجز.

كــذلك إذا خلا العقد من ذلك الشرط فلا يجوز لهما أيضا إثبات أن العقد تحت الاختبار.

أمــا إذا لم يكن هناك عقد مكتوب ، فإن صاحب العمل يمتنع عليه إثبات شــرط الاختــبار إلا بالكتابة، أما العامل فله أن يثبت ذلك الشرط ومدته بكافة طرق الإثبات القانونية بما في ذلك شهادة الشهود والقرائن .

مدة الاختبار :

تنص المادة (٣٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على ما يلى:
تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمده تزيد علي ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

* وفـــى هذه المادة تجد المشرع قد وضع قيدا على حرية الطرفين في تحديـــد مدة الاختبار وهو ألا تتجاوز هذه المدة ثلاثة أشهر وذلك حماية للعامـــل. وعلـــى ذلـــك يكون للطرفين الاتفاق على مدة الاختبار بما لا يجاوز هذه المدة .

أمـــا إذا اتفقا على مدة تجاوزت الثلاثة أشهر فإن اتفاقهما يكون باطلا بالنســبة للمـــدة الـــزائدة فقط ، وتصبح مدة الاختبار ثلاثة أشهر، فإذا انقضـــت هـــذه المدة دون استعمال حق الفسخ خلالها يصبح العقد عقد عمل منجز غير محدد المدة ، ما لم يكن الطرفان قد حددا مدة معينة في لسريانه بعد انتهاء مدة الاختبار.

عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة:

وقد أكمل المشرع حماية العامل بالنص في الفقرة الثانية من المادة ٣٣ مـــن قانـــون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على عدم جواز تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد ليسد الطريق أمام تحايـــل أصحاب الأعمال على المدة القصوى لفترة الاختبار بإنهاء العقد قـــبل انـــتهاء فتـــرة الاختـــبار ثم إعادة تعيين العامل مرة أخرى تحت الاختبار لفترة جديدة وهكذا.

فـــإذا ثبت أن العامل عين تحت الاختبار وأنهى عقده ليعين مرة أخرى تحت الاختبار فان العقد الجديد يعتبر عقدا باتا.

وقف مدة الاختبار :

لمـــا كانت الحكمة من فترة الاختبار تقوم على استكشاف مدى صلاحية العامـــل للعمـــل المـــتفق علـــيه أو ملاءمة ظروف العمل للعامل ، فإن مقتضـــى ذلـــك أن تكون فترة الاختبار فعلية، يمارس فيها العامل العمل فـــإذا انقطعت هذه المدة لأي سبب من الأسباب كمرض العامل، أو غلق المنشأة، فان مدة المرض أو الغلق تسقط من فترة الاختبار ، وتستكمل هـــذه الفتـــرة بعد انتهاء هذه المدة.وكان مقتضى تطبيق ذلك أن توقف فتـــرة الاختبار إذا استدعى العامل لأداء الخدمة العسكرية لتستكمل بعد عـــودته،إلا أن المشـــرع رعاية منه للعامل خرج على ذلك بالنص في المـــادة (٤٣) من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠على اعتبار فترة الاختبار قد قضيت بنجاح إذا كان التعيين تحت الاختبار.

إنهاء عقد العمل تحت الاختبار :

يثبت للطرف الذي تقرر شرط الاختبار لمصلحته إنهاء العقد خلال فترة الاختبار،ويكفـــي لصحة هذا الإنهاء من جانب صاحب العمل ألا يرضى عن نتيجة الاختبار دون أن يستلزم ذلك وقوع خطأ من جانب العمل .

وحـــق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار يجب أن يكون مـــتفقا مع الغرض من إبرام هذا العقد وهو الوقوف على مدى صلاحية العامـــل، فـــيكون له إنهاء العقد بإرادته المنفردة لعد رضائه عن عمل العامل، ولا يقيده في هذا الحق سوى عدم التعسف في استعماله.

فـإذا ثـبت أن إنهاء العقد كان لسبب آخر غير الصلاحية وقد قصد به مجرد الإضرار بالعامل، أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، كما في حالة التحاق العامل بنقابة العمال، أو رفض العاملة عرضا منافيا للآداب العامة عرضه عليها صاحب العمل ، أو أن يكون الإنهاء مرجعه اختلاف رب العمل مع العامل في الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية، ففي مثل هذه الحالات يعتبر الفصل تعسفيا ويلزم صاحب العمل بتعويض العامل.غير أنه يجب عدم المغالاة في تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق الى الحد الذي يفقد شرط الاختبار قيمته، إذ لا تصح التسوية بين حق الإنهاء في العقد تحت الاختبار والحق في إنهاء العقد غير المحدد المدة وذلك أن الإنهاء خلال فترة الاختبار إذ كان مبنيا على عدم الصلاحية فانه يكون مشروعا، والصلاحية هنا مردها إلى تقدير صاحب العمل ، ويدخل تحتها ما يراه من مقاييس ومعايير في اعتباره الشخصي ووجهة نظره الخاصة، من حسن التعاون وحسن الخلق والكفاءة والإنتاج وغير ذلك من الأمور التي تكون موضع تقديره، على ما بين أصحاب الأعمال من اختلاف في المشارب والنزعات، على أن يصدر هذا التقدير متفقا مع السلوك المألوف للشخص العادي .ومثل هذه الأمور لا يجوز للقاضي أن يقوم في تقديرها مقام صاحب العمل، فلا تصح المجادلة في تقديره.

وتطبيقا للمبادئ العامة، فإن العامل إذا ادعى أن إنهاء العقد كان لسبب غير الصلاحية، أن يثبت السبب الذي يدعيه.

الفصل السادس

انعقاد عقد العمل

انعقاد عقد العمل

بمـــا أن عقد العمل عقد رضائى ينعقد بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين حـــرتين متطابقتـــين-وذلك باستثناء قيود خاصة أوردها المشرع على حرية المتعاقدين فى إبرامه،وبما وضعه من تنظيم خاص لأحكام تشغيل العمال-وبأنه عقد ملزم للجانبين.

إذ يتـــرتب مـــنذ إبرامه التزامات على عاتق كل من طرفيه،أهمها التزام العامـــل بـــأداء العمل المتفق عليه،والتزام صاحب العمل بدفع الأجر فى مقابل العمل الذى يقوم به العامل.

وبأنـــه عقـــد من عقود المعاوضة إذ يقدم العامل عمله ويأخذ أجرا فى مقابـــل ذلك،ويدفع صاحب العمل الأجر وينتفع بالعمل عوضا عنه،وبأنه عقد من العقود الواردة على العمل،وبأنه قد يكون عقدا من عقود المدة عندما يكون الزمن فيه مقياسا للعمل.

وحتـــى يـــنعقد عقـــد العمـــل صحيحا يجب أن يكون هناك تراضى بين الطـــرفين وأن يتوافـــر فى كل منهما الأهلية اللازمة للتعاقد وأن يخلو العقد من العيوب التى يمكن أن تبطله.

أمـــا عـــن إثـــبات عقد العمل فإن له قواعد خاصة تختلف عن القواعد العامة فى الإثبات،وسوف نتناول ذلك من خلال مايلى:-

انعقاد عقد العمل بالتراضى ويشمل:

١-القيود الواردة على الحرية التعاقدية.

٢-الأهلية والولاية.

٣-مضمون الرضاء.

٤-لائحة النظام الأساسى للعمل.

٥-عيوب الرضا.

٦-الآثار المترتبة على بطلان عقد العمل.

أولا: القيود الواردة على الحرية التعاقدية.

مبدأ حرية العمل:

كانت حرية العمل هى إحدى الأسس التى قامت عليها علاقات العمل بعد إلغاء نظام الطوائف،بيد أن التنظيم الجديد لعلاقات العمل اقتضى تدخل المشرع بوضع قيود عديدة على الحرية التعاقدية،وذلك لاعتبارات سياسية،كتنظيم وتقييد تشغيل العمال الأجانب،واشتغال العمال الوطنيين لدى الهيئات الأجنبية، أو اجتماعية كتشغيل المعوقين بنسبة ٥% على الأقل، أو إنسانية كتقييد تنظيم تشغيل الأحداث والنساء،وبعض هذه القيود يتضمن إلزام صاحب العمل باستخدام بعض العمال،على أن الغالب هو القيود التى تتضمن حظر التعاقد فى بعض الأحوال.

(أ)القيود الواردة بقانون العمل:

أورد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ثلاثة قيود على مبدأ حرية العمل،أولها يتعلق بتشغيل الأطفال،وثانيها يتعلق بتشغيل النساء،وثالثها خاص بتشغيل الأجانب فى مصر.

القيد الأول الخاص بتشغيل الأطفال:

•عدم جواز تشغيل العامل قبل بلوغه أربع عشرة سنة:

اهــتمت الاتفاقيات الدولية بتنظيم تشغيل صغار السن، وتحديد المراحل العمــرية التــي يجــوز فــيها تشغيلهم، كما تدرجت تلك الاتفاقيات في الارتفــاع بهــذه السن، مع زيادة مخاطر ومشقة الأعمال التي يقومون بهــا، واضعة ضمانات الرعاية الطبية الدورية، وتوفير الطعام المناسب لهم، وتحديد ساعات العمل التي يجب عدم تجاوزها عند تشغيلهم.

وفــي هذا السياق سارت الاتفاقيات العربية المنظمة لعمل صغار السن، كمــا حاولت الأحكام القانونية المنظمة لعمل الأطفال في كل قطر عربي على حدة أن تأتي مواكبة للاتفاقيات الدولية والعربية.

وإن بدا الاختلاف واضحًا في بعض الأحوال بين كل قطر وآخر، خاصة فــيما يتعلق بالحد الأدنى لسن العمل، وفي تحديد الأعمال الخطرة التي يجــب تجنــيب الصغار العمل بها، كما جاء بعضها الآخر غير مساير، للأحكــام والاتفاقــيات والتوصــيات الدولية والعربية، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل.

وقد نصت المادة (٩٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

يعتبــر طفــلا-في تطبيق أحكام هذا القانون-كل من بلغ الرابعة عشرة ســنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة.

ويلتـــزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لدية وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

* فى هذه المادة قام المشرع برفع سن من يعتبر طفلا في تطبيق أحكام هـذا القانـــون مـــن اثنا عشرة سنة طبقا لنص المادة ١٤٤ من قانون العمـــل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الى أربع عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي دون بلوغ ثمان عشرة سنة كاملة.

وهذا النص مستمد من أحكام اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ التى وافقت عليها مصر،ويتفق مع ما ورد بقانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦،

كما نصت المادة (٩٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساســـي، أو أربـــع عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم متي بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة.

* فـــى هـــذه المـــادة أكد المشرع على حظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكـــور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهمـــا أكبر، والحكمة من هذا الحظر هو رعاية وحماية الطفل والحفاظ علـــى سلامته والحرص على بلوغه قسط معين من التعليم. ولكنه أجاز تدريبهم متي بلغت سنهم إثنتي عشرة سنة.

الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام الفصل الخاص بتشغيل الأطفال:

نصت المادة (١٠٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

لا تسري أحكام هذا الفصل علي الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

*وتهدف هذه المادة الى أن المشرع استثنى الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة من الأحكام الواردة بهذا الفصل،والمقصود بأعمال الزراعة البحتة هى الأعمال المتصلة مباشرة بالزراعة مثل إلقاء البذور وتنقيتها وتنظيفها والحصاد واستخلاص الديدان من الزرع وغير ذلك من الأعمال الزراعية الخفيفة التى يقوى عليه الأطفال والتى هى هدف المشرع من الاستثناء.ولكن يجب الإشارة هنا الى أن إعلان مبادئ منظمة العمل الدولية يحظر ذلك بالإضافة الى شروط منظمة التجارة العالمية التى تتخذ من تلك الأعمال زريعة لرفض التصدير للمنتجات التى اشترك فيها هؤلاء الأطفال.

الأعمال التى لا يجوز تشغيل الأطفال فيها:

نصت المادة (١٠٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

(١) يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

* فى هذه المادة أحال المشرع الى الوزير المختص إصدار قرارا يتضمن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١١٨ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٩ راجع ص ١٦٠

يـــتم فـــيها التشـــغيل، وتحديد الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

العقوبة على مخالفة قواعد تشغيل الأطفال:

طبقا لنص المادة ٢٤٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣:

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام هذا الفصل والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وفضـــلا عن هذا الجزاء الجنائى يكون عقد العمل المبرم بالمخالفة لهذه الأحكام باطلا بطلانا مطلقا.

القيد الثانى الخاص بتشغيل النساء:

المساواة فى تشغيل العمال:

نصت المادة (٨٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكـــام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم.

* فـــى هـــذه المـــادة حرص المشرع أن تأتى الأحكام الخاصة بتشغيل ورعايـــة النســـاء متمشية مع المواثيق والاتفاقيات الدولية التى صدقت علـــيها جمهـــورية مصـــر العـــربية ولتأصـــيل المبادئ العامة الواردة بالدســـتور وتأكيد للقواعد العامة الواردة بالقانون وبما يتفق مع أحكام

الشـــريعة الإســـلامية،وبما يســـاهم فى حماية الأسرة ورعاية الأمومة والطفولة وبناء المجتمع السليم.

وتـــنص المـــادة ١١ مـــن الدســـتور على أن تكفل الدولة التوفيق بين واجـــبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ومساواتها بالرجل فى مـــيادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية.

وعـــرفت المادة الأولى بند (أ) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بـــأن العامـــل هـــو كل شخص طبيعى يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحـــت إدارته أو إشرافه، سواء كان ذكرا أو أنثى ومؤدى ذلك كله أن للنساء حق العمل أسوة بالرجال.

وتؤكد اتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ مبدأ المساواة بين العمال والعاملات.

وكـــان وقد صدر فى مصر أول تشريع ينظم تشغيل النساء فى الصناعة والـــتجارة هو القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ثم جرى تعديله بالمرسوم بقانون رقم ٢٢لسنة١٩٣٦ثم صدر القانون رقم٩١ لسنة ١٩٥٩ منظما أحكـــام تشـــغيل النســـاء فى الفصل الثالث من الباب السادس ثم صدر القانـــون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الرابع من الباب الثالث ثم تلاه قانون العمل الحالى رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣ منظما أحكام تشغيل النساء فى الفصل الثانى من الباب السادس.

وتسرى هذه الأحكام على جميع النساء متزوجات أو غير متزوجات.

العقوبة:

طبقا لنص المادة ٢٤٩ من قانون العمل رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣:

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٨٨ والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجـــاوز مائتــي جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال:

نصت المادة (٨٩) من قانون العمل رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجـوز فــيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا. [1]

* فــى هذه المادة يحرص المشرع على تأصيل التقاليد والقيم الأخلاقية فى مجتمعنا التى تنظر الى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها للرجل،وإذا كـــان العمل الليلى أشد تعبا وإجهادا من العمل نهارا،فقد حرص المشرع علـــى مـــنع تشـــغيل النســـاء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا.

ونجـد هـــنا أن المشـــرع هدف من وجود هذا الحظر الى تجميع شمل الأســـرة وتمكـــين المرأة من أداء وظيفتها الأساسية فى المجتمع وهى رعايـــة منزلها وتربية أطفالها وهذا يفرض عليها واجبات ومسئوليات تفوق بكثير تلك التى يتحملها الرجل.

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٩/٦ راجع ص ١٦٦

وقد وضع المشرع استثناء فى الأحوال والأعمـــال والمناسـبات التــى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص.

العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٨ من القانون رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣: يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المـــادة(٨٩) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامـــة لا تقــل عــن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ونصت المادة (٩٠) من القانون رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيـا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها. [1]

* فى هذه المادة فوض المشرع الوزير المختص بإصدار قرارا يحـــدد فيه الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، بالإضافة الـــى الأعمـــال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها مطلقا،ويترتب على تشغيل العاملة فـــى عمل من هذه الأعمال بطلان عقد العمل فضلا عن العقوبة الجنائية طبقا للمادة ٢٤٨ من هذا القانون.

العقوبة:

طبقا لنص المادة٢٤٨ من القانون رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣:

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف أيا من أحكام المادة٩٠ من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

---

(١) صدر القرار الوزارى رقم (١٥٥) بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢٤ راجع الملحق ص ١٦٨

وتـــتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

وتنص المادة (٩٧) من القانون رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.

* فـــى هـــذه المادة استثنى المشرع العاملات الذين يعملون في أعمال الـــزراعة البحـــتة مـــن الأحكام الواردة بهذا الفصل،والمقصود بأعمال الزراعة البحتة هى الأعمال المتصلة مباشرة بالزراعة مثل إلقاء البذور وتنقيـــتها وتنظيفها والحصاد واستخلاص الديدان من الزرع وغير ذلك مـــن الأعمـــال الزراعية الخفيفة التى يقوى عليها العاملات والتى هى هدف المشرع من الاستثناء.

القيد الثالث الخاص بتشغيل الأجانب:

شروط تشغيل الأجانب فى مصر

وتـــنص المواد رقم (٢٧)،(٢٨)،(٢٩)،(٣٠) من القانون رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣ على شروط تشغيل الأجانب فى مصر.

وقد تم تناول هذه المواد بالتفصيل فى الفصل الثالث الخاص بالمراحل التمهيدية للتعاقد على العمل.

ثانيا:الأهلية والولاية:

لـــم يضع قانون العمل قواعد خاصة للأهلية اللازمة لا بالنسبة لصاحب العمل ولا بالنسبة للعامل.

لـــذلك يتعين تطبيق القواعد العامة فى القانون المدنى وقانون الولاية علـــى المـــال. وقـــد سبق شرح الأهلية اللازمة لصاحب العمل والأهلية اللازمة للعامل بالتفصيل فى الفصل الأول الخاص بعقد العمل الفردى.

ثالثا: مضمون الرضا:

عقـــد العمل من العقود الرضائية كما سبق القول ويتم التراضي بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد قيام أحد الطرفين بالعمل لقاء أجر لحساب الطرف الآخر وتحت إرادته وإشرافه ويجب لتحقيق التوافق بين الإرادتين ألا يختلف التعبير من أحد المتعاقدين عن التعبير من المتعاقد الآخـــر وأن تـــتجه إرادتهما إلى تحقيق باعث مشروع من وراء إبرام العقـــد فـــإذا كان الدافع للعامل أو صاحب العمل إلى التعاقد هو تحقيق غرض مخالف للنظام العام أو الآداب وقع عقد العمل باطلا بطلانا مطلقا ولا ينعقد عقد العمل إلا إذا تراضى الطرفان على ماهيته بأن تتجه إرادة العامل إلى القيام بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وأن تتجه إرادة الأخيـــر إلى دفع الأجر للعامل مقابل هذا العمل . فإذا كان أيا من الطـــرفين لم يقصد ذلك فإن العقد لا ينعقد لعدم التراضي على ماهيته .. مـــثال ذلـــك أن يعتقد صاحب العمل بأن العامل سيقوم بالعمل لديه على سبيل التبرع دون اقتضاء أجر أو يعتقد العامل بأنه لن يعمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل.

والأصـــل أن المـــتعاقدين يملكان الاتفاق على شروط عقد العمل وتنظيم تفصيلاته طبقا لمبدأ سلطان الإرادة مع احترام القواعد المتعلقة بالنظام العام و الآداب والتي تحد من هذا السلطان.

والقـــواعد التـــي تحد من سلطان الإرادة بالنسبة لعقد العمل في التقنين المدنـــي قلـــيلة أما في عقد العمل الخاضعة لقانون العمل فهي كثيرة بل يكـــاد يكـــون سلطان الإدارة منعدما لأن قواعد هذا القانون هي قواعد آمرة متعلقة بالنظام العام غير أن تعلق هذه القواعد بالنظام العام تعلق نســـبي من حيث اعتبارها مجرد حد أدنى لكفالة حقوق العامل مما يعني حرية المتعاقدين في التراضي على شروط يكون فيها انتقاص من الحد الأدنـــى لحقـــوق العامل الذي توفره قواعد هذا القانون بينما يملكان كل السـلطان في مخالفة هذه القواعد إذا كان من شأن هذه المخالفة زيادة حقوق العامل وتحقيق فائدة أو حماية أكبر مما توفره له هذه القواعد.

وقـــد يتضـــمن عقد العمل جملة شروط متفرقة ومستقلة بعضها أصلح للعامـــل وبعضها أسوأ من الأحكام القانونية ففي هذه الحالة يجب النظر الـــى كـــل شرط منها على حدة فينطبق منها ما يعتبر أكثر فائدة للعامل ويهـــدر مـــا يكـــون أقل فائدة له أما إذا تضمن العقد شرطا معينا يكون أصـــلح للعامـــل من بعض الوجوه وأسوأ له من وجوه أخرى فيتوقف الأمر هنا على إمكان تجزئة الشرط أو عدم إمكان ذلك فإذا أمكن تجزئته ســـرى في شأن ما يعتبر فيه أصلح للعامل وبطل في شأن ما يعتبر فيه أسوأ له.

وفي هذا الخصوص قضت محكمة النقض بأنه " إذا كان القانون (١٤٧ لسنة ١٩٣٥) يقضي بجعل الحد الأقصى لساعات العمل تسع ساعات في اليوم ويوجب إعطاء العامل أجرا عن الساعات الزائدة زائدا بمقدار ٢٥ % من الأجر الأصلي واتفق بين العامل والشركة على أن تكون ساعات العمل اليومي سبع ساعات وأنه إذا زاد تشغيل العامل على ذلك أعطى عن كل ساعة زائدة أجرا زائدا بمقدار سبع الأجر الأصلي فيعمل بهذا الاتفاق في شأن الساعات الزائدة على سبع إلى تسع ساعات أي تحسب العلاوة بواقع سبع الأجر الأصلي ولا يعمل به في شأن الساعات الزائدة على تسع ساعات بل يطبق حكم القانون فتكون الزيادة على الأجر الأصلي بواقع ٢٥% منه " .

وأما إذا لم يمكن تجزئة الشرط فلا يتأتى تطبيقه هو وحكم القانون الذي يخالفه في آن واحد للجمع بين الوجوه الأفضل للعامل فيهما وإنما تكون العبرة بالنتيجة النهائية أو الإجمالية لتطبيقه فإن كانت أكثر فائدة للعامل من النتيجة النهائية لتطبيق نص القانون الذي يخالفه كان الشرط صحيحا واجب التطبيق وإلا اعتبر باطلا ووجب الاكتفاء بتطبيق أحكام القانون.

ويراعى أنه إذا كان الشرط الذي لا يحقق فائدة أكبر للعامل يعتبر باطلا فإن هذا البطلان يقتصر على هذا الشرط وحده دون أن يمتد البطلان الى ذات العقد المتضمن لهذا الشرط.

والتراضي بين الطرفين في عقد العمل يجب أن ينصب على الأجر والعمل ومدة العقد ففي شأن الأجر فإن المتعاقدان يتفقان عادة على

الأجـــر الـــذي يدفعه صاحب العمل مقابل العمل الذي يؤديه العامل كما يـــتفقان علـــى طـــريقة تحديده كيفية سداده ولكن المتعاقدان قد يغفلان الحديث عن الأجر ورغم ذلك فإن عقد العمل يكون صحيحا لأن المشرع تكفـــل بســـداد هذا النقص الناشئ عن هذا الإغفال فافترض أن الخدمة بأجر ولو لم يرد ذكر للأجر في العقد فنص في المادة ٦٨١ مدني على أنـــه "يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عمـــلا لـــم تجر العادة بالتبرع به أو عملا داخل في مهنة من أداه " ثم تـــدخل المشرع لبيان كيفية تحديد الأجر فنص في المادة (١)مدني على أنـــه " إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقرر للعمل من ذات الـــنوع إن وجـــد وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التـــي يـــؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة ".

وفـــي شأن التراضي على العمل فيتولى طرفي العقد تحديد العمل الذي يلتـــزم به العامل بأدائه لحساب صاحب العمل على أن يكون هذا العمل ممكـــنا ومشروعا وقد يكون ذلك العمل عقليا أو يدويا وقد يكون فنيا أو كتابيا بل أن العمل قد يكون سلبيا في حالة التزام شخص بأن يقف أمام رسام أو مثال .

والعمل باعتباره موضوعا لعقد العمل لابد أن يكون معينا إلا كان باطلا.

وعلـــى هـــذا تنص المادة (١٣٣) من القانون المدني فيما يتعلق بمحل الالتزام بقولها" إذا لم يكن محل الالتزام معينا بالذات وجب أن يكون

معيـــنا بـــنوعه ومقداره وإلا كان باطلا –ويكفي أن يكون المحل معينا بنوعه فقط إذا تضمن العقد ما يستطاع به تعيين مقداره".

وتطبـــيقا لـــذلك إذا تعهد شخص بأن يؤدي كل الأعمال التي يطلب منه القـــيام بهـــا دون تعيـــين لنوع تلك الأعمال كان العقد باطلا وإذا اغفل المـــتعاقدان تعيـــين العمل في العقد صراحة أو ضمنا فقد تكفل المشرع بسداد هذا النقص فنص في المادة ٢/٦٨٢ مدني على أنه (ويتبع ذلك أيضـــا فـــي تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفي تحديد مداها).

ويقصـــد بـــذلك الرجوع إلى الضوابط التي وضعها المشرع في الفقرة الأولـــى من نفس المادة والتي تتحدث عن تحديد الأجر .فيجب الرجوع إلى العقود الجماعية أو لوائح المنشأة فإن لم يوجد فيكون بالقياس على عمل من نفس النوع لدى صاحب العمل أو يقدر ذلك طبقا لعرف المهنة أو عرف المنطقة أو يتولى القاضي التعيين وفقا لمقتضيات العدالة وقد أخـــذت محكمـــة النقض بالتطبيق الحرفي لهذا النص فقررت بأنه " في تعيـــين العمـــل يكفي بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومداها في عقـــد العمـــل وفي تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفي تحديـــد مـــداها يتعـــين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظراؤه وإلا تحـــددت بالرجوع ألى العرف فإن لم يوجد تولي القاضي تحديدها وفقا لمقتضيات العدالة " .

وفـــي شأن التراضي على مدة العقد فإن لأطراف عقد العمل الحرية فى تحديد أو عدم تحديد مدة العقد.

فمـــن الجائـــز أن يكـــون عقـــد العمل من العقود الفورية،وليست المدة عنصـــرا فيه،كما إذا كان موضوع العقد إتيان عمل معين أو عدة أعمال معيـــنة،ولكن فى أغلبية الأحوال يكون عقد العمل مستمرا،وتكزن المدة فى هذه الحالة عنصرا فيه يجب التراضى عليها، وفي إمكان المتعاقدين على ألا يتفقا على مدة معينة للعقد.

وفـــي هـــذه الخصـــوص نص المشرع في المادة ٦٨٧ مدني على أنه: "يجـــوز أن يبـــرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة كما يجوز أن يكـــون غيـــر محدد المدة " فإذا ابرم العقد لمدة معينة أو لخدمة معينة انتهـــى العقد بانتهاء المدة أو بإنجاز الخدمة أما إذا لم ينص أصلا على مـــدة العقـــد أو تكرر تجديده إلى مرات متوالية رغم النص فى كل مرة على منعه فإن العقد يأخذ حكم العقد غير محدد المدة.

رابعا: لائحة النظام الأساسى للعمل:

لا يـــتفق الطرفان فى عقد العمل فى الغالب إلا على مقدار الأجر ونوع العمل والمدة إذا كان العقد محدد المدة.

أما عدا ذلك من تفصيلات فتضمها لائحة العمل وهى المسماة فى قانون العمل باللائحة النموذجية للجزاءات وتنظيم العمل.

وتنص المادة ٥٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

علـــي صـــاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضـــحا بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهـــة الإداريـــة المختصة،وعلي هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التـــي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحة،فإذا لم تقم الجهة

الإداريـــة بالتصـــديق أو الاعتراض علي اللائحة خلال ثلاثين يوما من تـــاريخ تقـــديمها اعتبرت نافذة،وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكى يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلي صاحب العمل فى حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر.

* فى هذه المادة استبقى المشرع حكم إلزام صاحب العمل الذى يستخدم عشـــرة عمـــال فأكثـــر أن يضـــع فـــى مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقا عليها من الجهة الإدارية المختصة بعد أخذ رأى المـــنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة،ولكن تم إدخال بعض التعديلات على المواعيد والإجراءات اللازمة للتصديق على هذه اللائحة بقصد إلزام جهة الإدارة المنظمة النقابية بالرد وإبداء الرأى فى مواعيد محـــددة يترتب على انقضائها أن تصبح هذه اللائحة نافذة بانتهاء هذه المواعيد دون توقف على الرد بالفعل.

وقـــد أعطـــى المشـــرع للوزير المختص سلطة إصدار قرار يتيح وضع أنظمة نموذجية للوائح الجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وينفرد صاحب العمل بوضع هذه اللائحة لينظم فيها مواعيد دفع الأجور وبيان المنح والمكافآت وغيرها من ملحقات الأجر والعلاوات والترقيات ومواعيد العمل وتحديد فترات الراحة وأحكام الإجازات،والجزاءات.وعند اعـــتماد هذه اللائحة من الجهة الإدارية والمنظمة النقابية تعتبر ملزمة للعمـــال ويجـــب إطاعـــة ما ورد بها من أحكام.ما دامت نصوص هذه اللائحة لا تخالف العقد أو القانون أو الآداب.

خامسا: عيوب الرضا:

لكى ينعقد عقد العمل صحيحا يجب ألا يكون رضاء أحد المتعاقدين قد شابه عيب من عيوب الرضا الأربعة وهى:

١-الغلط. ٢-التدليس. ٣-الإكراه. ٤-الاستغلال.

ولم يأت المشرع فى قانون العمل بقواعد تنظم هذه العيوب،لذلك تعين الرجوع الى القواعد العامة فى الالتزامات بالقانون المدنى.

أولا:الغلط:

وقد نصت المادة (١٢١) من القانون المدنى أنه:

١-يكون الغلط جوهريا إذا بلغ حدا من الجسامة بحيث يمتنع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع فى هذا الغلط.

٢-ويعتبر الغلط جوهريا على الأخص:-

أ- إذا وقع فى صفة للشئ تكون جوهرية فى اعتبار المتعاقدين أو يجب اعتبارها كذلك لما يلابس العقد من ظروف ولما ينبغى فى التعامل من حسن النية.

ب- إذا وقع فى ذات المتعاقد أو صفة من صفاته،وكانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب.

وبالنسبة للغلط الذى يقع فى الصفات الشخصية للعامل كأخلاقه أو آرائه السياسية أو اتجاهاته النقابية أو معتقداته الدينية.فقد اعتبر أن الغلط فى صفات العامل الأخلاقية هى وحدها التى يمكن اعتبارها منصبة على صفة جوهرية فى الأحوال التى تكون فيها ضرورية لعلاقة العمل.

أما الصفات الأخرى فلا يقام لها وزن إلا فى حالات استثنائية،كما لو كان العمل يستلزم التوافق بين صاحب العمل والعامل فى وجهات النظر كحالة استخدام عامل فى منظمة سياسية أو نقابية أو دينية،كذلك إذا كان صاحب العمل يخشى أن تثير آراء العامل ومعتقداته اضطرابا فى علاقات العمل.

ثانيا:التدليس:

وإن كان المشرع فى قانون العمل قد نص على بعض صور التدليس التى تقع من العامل فنص فى المادة ١/٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على حق صاحب العمل فى فصل العامل إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادة أو مستندات مزورة.

ويلاحظ هنا أن الجزاء الذى شرعه القانون هو الفسخ وفصل العامل،بينما أن جزاء التدليس وفقا للقواعد العامة فى القانون المدنى هو القابلية للإبطال.

ثالثا: الإكراه:

نصت المادة (١٢٧) من القانون المدنى على أنه:-

١-يجوز إبطال العقد للإكراه إذا تعاقد شخص تحت سلطان رهبة بعثها المتعاقد الآخر فى نفسه دون حق وكانت قائمة على أساس.

٢-وتكون الرهبة قائمة على أساس إذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذى يدعيها أن خطرا جسيما محدقا يهدده هو أو غيره فى النفس أو الجسم أو الشرف أو المال.

٣-ويراعى فى تقدير الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر فى جسامة الإكراه.والإكراه هو ضغط تتأثر به إرادة الشخص فيندفع الى التعاقد،والذى يفسد الرضا ليس هو الوسائل المادية التى تستعمل فى الإكراه،بل هى الرهبة التى تقع فى نفس المتعاقد.

وهذا الإكراه هو الإكراه المفسد للرضا،لأن المكره إرادته موجودة وقد خير بين أن يريد أو أن يقع به المكروه الذى هدد به فاختار أهون الضررين وأراد،إلا أن الإرادة التى صدرت منه ليست حرة مختارة.

والإكراه المفسد للرضا له عنصران:-

١-العنصر الأول عنصر موضوعى:

وهو استعمال وسائل للإكراه تهدد بخطر جسيم محدق.

٢-العنصر الثانى عنصر نفسى:

وهو الرهبة التى يبعثها الإكراه فى النفس فتحمله على التعاقد.

رابعا: الاستغلال:

نصت المادة (١٢٩) من القانون المدنى على أنه:-

١-إذا كانت التزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل البته مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر،وتبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر استغل فيه طيشا بينا أو هوى جامحا،جاز للقاضى بناء على طلب المغبون أن يبطل أو ينقص التزامات هذا العقد.

٢-ويجب أن ترفع الدعوى بذلك خلال سنة من تاريخ العقد وإلا كانت غير مقبولة.

٣-ويجوز فى عقود المعاوضة أن يتوقى الطرف الآخر دعوى الإبطال إذا عرض ما يراه القاضى كافيا لرفع الغبن.

والاستغلال يختلف عن الغبن فى أن الغبن هو مجرد عدم التعادل بين ما يعطيه العاقد وبين ما يأخذه،فهو يقوم على نظرة مادية ويعتد بالقيمة المادية للشئ محل التصرف بغض النظر عن قيمته الشخصية لدى العاقد،ولذلك اعتبر الغبن عيبا فى العقد وليس عيبا فى الرضا.

أما الاستغلال فإنه-وإن كان يعتد بعنصر عدم التعادل- إلا أنه يقوم على نظرة نفسية فتكون العبرة فى عدم التعادل بقيمة الشئ الشخصية لدى العاقد،كما أن وجه الاختلال ليست محددة من المشرع سالفا بنسبة معينة بل تترك لظروف كل حالة.

والاستغلال المفسد للرضا له عنصران:-

الأول عنصر موضوعى:

وهو اختلال التعادل اختلالا فادحا.

الثانى عنصر نفسى:

وهو استغلال ضعف فى نفس العاقد.

سادسا:الآثار المترتبة على بطلان عقد العمل:

إذا لـم تتوفـر فـي عقد العمل شروط الانعقاد فانه يكون باطلا بطلانا مطلقـا ، كما لو كان العمل الذي تعهد العامل بأدائه غير مشروع ، أو في حالة إبرام العقد مع حدث دون السن القانوني .

أمـا إذا لم تتوفر شروط الصحة كان العقد قابلا للإبطال لمصلحة العاقد الذي لم تتوافر الأهلية اللازمة لإبرام العقد ، أو الذي شاب رضاه عيب من عيوب الرضا

آثار بطلان العقد :

لا يتغير الأثر المترتب على العقد الباطل بتغير نوع البطلان ، حيث يعاد المتعاقدان الى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد لأن وجود العقد ينعدم بأثر رجعي .

ومتى تقرر البطلان قبل البدء في تنفيذ عقد العمل ، فلا يثير الأمر ثمة صعوبة،ولكن تثور هذه الصعوبة إذا كان الطرفان قد بدءا تنفيذه فيتعذر إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد.

وقد عالجت المادة ١٤٢ مدني هذه الحالة:

فـإذا كان العامل قد أدى العمل ولم يستوف الأجر عندما تقرر البطلان فيجوز للقاضي أن يحكم له بتعويض معادل لقيمة عمله، قد يكون مماثلا للأجر المتفق عليه وقد يكون أقل أو أكثر منه.

أما إذا كان العمل الذي قام به العامل غير مشروع فلا يكون له قيمة في نظر القانون ولا يكون هناك محل للتعويض عنه.

والمـــبلغ الذي يحصل عليه العامل نظير عمله في التعاقد الباطل لا يعد أجـــرا بل تعويضا وبالتالي لا تسري عليه القواعد الخاصة بالأجور في التقادم والحجز والامتياز.

ولمـــا كـــان انطباق قانون العمل لا يتوقف على وجود عقد صحيح فلا يجـــوز لصاحب العمل الاحتجاج ببطلان عقد العمل للإفلات من العقوبات الجنائية المقررة على مخالفة أحكام قانون العمل.

وتتـــرتب علـــى وجود علاقة العمل الفعلية أن يمتنع على العامل إفشاء أسرار العمل التي أتيح له معرفتها بحكم هذه العلاقة رغم بطلان العقد. كما ترتب مسئولية صاحب العمل عن أخطاء العامل قبل الغير مسئولية المتـــبوع عن عمل التابع إذ أن مسئولية المتبوع لا تتطلب سوى وجود ســـلطة فعلية له على تابعه وهي متحققة في عقد العمل رغم بطلانه أو إبطاله.

ومـــن نـــتائج البطلان أيضا أن الطرفين لا يتقيدان بالمدة المحددة بعقد العمـــل ولا بقـــواعد الإخطار إذا كان العقد غير محدد المدة كما لا يعتد بشرط عدم المنافسة إذا كان قد تضمنه عقد العمل.

الفصل السابع

إثبات عقد العمل



إثبات عقد العمل

تنص المادة رقم (٣٢)من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على:-

يلتـزم صـاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسـخ يحـتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات الآتية :

(أ) أسم صاحب العمل وعنوان محل العمل.

(ب) أسـم العامـل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته.

(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

(د) الأجـر المـتفق علـيه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا الـنقدية والعينية المتفق عليها.وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

ويعطي صاحب العمل للعامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات.

* فـى هـذه المادة استجاب المشرع لرغبة العمال وحسن فعل بالنص على إلزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل من ثلاث نسخ.

وهـنا نجد المشرع قد حذف كلمة(يجب)ووضع بدلا منها كلمة (يلتزم) إيمانـا مـنه بضرورة التزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل وإعطاء صـورة منه للعامل وإيداع صورة فى مكتب التأمينات الاجتماعية وذلك تأكيدا لمبدأ إعطاء كل ذى حق حقه.

وتخــتلف قــواعد الإثبات تبعا لما إذا كان العقد خاضعا لأحكام القانون المدني أو لأحكام قانون العمل.

إثبات عقود العمل الخاضعة لقانون العمل:

فى المادة رقم (٣٢) الفقرة (د) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نــص المشــرع علــى أنه فى حالة عدم وجود عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات المقررة قانونا،وهذا ما يؤكد أن هناك علاقات عمل شفوية أو عقود عمل أغفل فيها ذكر البيانات الواردة بالنص،أو عقود عمل تم إخفاؤها من جانب صاحب العمل.

واخضــع المشرع إثبات تلك العقود لقواعد خاصة تختلف عن القواعد العامة التي تحكم العقود الخاضعة التقنين المدني.

ويبين من هذا النص أن المشرع فرق في إثبات عقد العمل بين صاحب العمــل والعامل، فالنسبة لصاحب العمل شدد المشرع حكم الإثبات لحمله علــى إفراغ عقود العمل التي يبرمها في محررات ليسهل الإثبات وتقل المنازعات ،فلا يجوز له لإثبات العقد إلا بالكتابة أيا كانت قيمته أي ولو لم تجاوز قيمته عشرين جنيها ولا يقوم مقام الكتابة الإقرار أو اليمين.

ولمــا كــان الواضح من نص المادة سالفة الذكر ونص المادة (٢٤٦) التي تقضي بمعاقبة صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٢) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجــاوز مائة جنيه.وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

أن المشـــرع اعتبر التزام صاحب العمل بإفراغ التعاقد على العمل كتابة من مسائل النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها صراحة وضمنا أما العامل فقد خفف المشرع حكم الإثبات بالنسبة له فأجاز له في حالة عــدم وجــود عقد مكتوب أن يثبت التعاقد وكافة شروطه بجميع طرق الإثــبات القانونـــية ولو جاوزت قيمة العقد عشرين جنيها ومرجع هذا التخفيف هو مراعاة ظروف العامل وضعف مركزه في مواجهة صاحب العمل وأن عدم تحرير عقد مكتوب يرجع الى تقصير صاحب العمل .

غيــر أن إباحة الإثبات للعامل بكافة طرق الإثبات لا يكون إلا في حالة عــدم وجود عقد مكتوب فإذا كان عقد العمل مكتوبا فلا يجوز له إثبات ما يخالف الكتابة إلا بالكتابة إعمالا لحكم المادة ٦١ من قانون الإثبات .

وطــرق الإثبات المقررة قانونا والتى يجوز بمقتضاها للعامل إثبات كافة حقــوقه الناشئة عن العقد هى الكتابة وشهادة الشهود والإقرار واليمين والخبرة وهى الواردة بالقانون ٢٥ لسنة ١٩٦٨ بإصدار قانون الإثبات فى المواد المدنية والتجارية.

وفـــى الفقـــرة الأخيـــرة من المادة يؤكد المشرع على ضرورة إعطاء صاحب العمل للعامل إيصالا بالأوراق والشهادات التى يكون قد أودعها لدى صاحب العمل عند تحرير العقد،ولكن معظم أصحاب الأعمال يغفلون تلك الفقرة سواء بقصد أم لا وبالتالى فإن إعطاء هذا الإيصال يكون أحد طرق الإثبات للعامل فى حالة حدوث مشاكل بينه وبين صاحب العمل.

إثبات عقود العمل الخاضعة للقانون المدني :

تخضع عقود العمل الخاضعة للقانون المدني للقواعد العامة في الإثبات وطبقا للمادة ٦٠ من قانون الإثبات رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٦:

لا يجوز لكل من العامل وصاحب العمل إثبات العقد وشروطه بغير الكتابة إذا كانت قيمته تزيد على عشرين جنيها أو كانت هذه القيمة غير محددة كما هو الحال في العقد غير المحدد المدة.

إلا أنه يجوز إثبات ذلك العقد بغير الكتابة في الحالات التي يجيز فيها نفس القانون ذلك.

فيجوز الإثبات بشهادة الشهود إذا وجد مبدأ ثبوت بالكتابة.

وقد اعتبر المشرع كل كتابه تصدر من الخصم ويكون من شأنها أن تجعل وجود التصرف المدعي به قريب الاحتمال مبدأ ثبوت بالكتابة (م٦٢) .

وكذلك إذا وجد مانع مادي أو أدبي يخول دون الحصول على دليل كتابي (م ٦٣/ أ) كصلة القربى أو علاقة الزوجية مع ملاحظة أن تقدير المانع الأدبي من الحصول على الكتابة من المسائل التي تستقل بها محكمة الموضوع متى كان ذلك مبنيا على أسباب سائغة.

كذلك يجوز الإثبات بغير الكتابة إذ فقد من عليه عبء الإثبات سنده الكتابي لسبب أجني لا يد له فيه (م ٦٣/ ب).

أيضا إذا كان صاحب العمل تاجرا و أبرم عقد العمل في شئون تجارية فإنه يكون للعامل إثبات العقد أيا كانت قيمته بكافة طرق الإثبات، على أن العكس غير صحيح إذ لا يجوز لصاحب العمل أن يثبت عقد العمل

بطـــرق الإثـــبات الـــتجارية لأن التصرف يحتفظ بصفته المدنية بالنسبة للعامل وفي غير الحالات السابقة لا يجوز إثبات عقد العمل بغير الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين حاسمة.

وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين

المراجع

١-المستشار/أحمد شوقى المليجى،الوسيط فى التشريعات الاجتماعية،(مؤسسة روز اليوسف).

٢-المستشار/عزت عبد الله البندارى،قانون العمل،(الجامعة العمالية،٢٠٠٣/٢٠٠٤).

٣-المستشار/عدلى خليل،التعليق على نصوص قانون العمل،(السباعى للطباعة،١٩٩٦).

٤-عبد الحميد بلال،قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣،(المكتب الفنى للإصدارات القانونية،٢٠٠٣).

٥-د.على عوض حسن،الجيز فى شرح قانون العمل،(دار المطبوعات الجامعية،١٩٩٦).

٦-د.سامى نجيب،موسوعة قانون العمل،(دار التأمينات،١٩٩٥).

٧-د.عماد الدين حسن،مهارات العمل النقابى،(الجامعة العمالية،١٩٩٧).

٨-السيد راشد،الحركة النقابية المصرية والتطورات الاقتصادية،(مجلة تنمية المجتمع،العدد ٤ السنة السادسة عشر،١٩٩٢).

٩-م.مجدى عبد الله شراره،قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ،رؤية نقابية،٢٠٠٣).

١٠-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٦٥ ،يوليو،٢٠٠٣).

١١-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٦٠،يوليو ،٢٠٠٣).

١٢-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٧٢،أغسطس،٢٠٠٣).

١٣-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٦١،يوليو،٢٠٠٣).

١٤-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ٢٢٧تابع(أ)،أكتوبر،٢٠٠٣).

١٥-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٧٢تابع(أ)،أغسطس،٢٠٠٣).

١٦-الوقائع المصرية،ملحق للجريدة الرسمية،(العدد رقم ١٨٧،أغسطس،٢٠٠٣).

١٧-مجلس الشورى،تقرير اللجنة المشتركة من لجنة تنمية القوى البشرية والإدارة المحلية وهيئة مكتب لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية،والإنتاج الصناعى والطاقة،عن قرار رئيس جمهورية مصر العربية بمشروع قانون بإصدار قانون العمل(٢٠٠٢).

١٨-مجلس الشعب،تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبى لجنتى الشئون الدستورية والتشريعية، والصناعة والطاقة،عن مشروع قانون بإصدار قانون العمل(٢٠٠٢).



الملاحق



نموذج عقد عمل فردى محدد المدة

أنه في يوم   الموافق   /   /   قد تم الاتفاق بين كل من:

١- ------------ ومقرها --------- طرف أول(صاحب عمل)

٢-السيد/ ----------المقيم -------بطاقةع/ش رقم-----

صادرة بتاريخ -----سجل مدنى----- طرف ثاني (عامل)

وقد اتفق الطرفان على ما يلى:-

المادة الأولى: التحق الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول بوظيفة:--

المادة الثانية: الأجر المتفق عليه والذى يحصل عليه الطرف الثاني نظير عمله هو مبلغ --جنيه مصري فقط وقدره--شهريا/يوميا شاملا الحد الأقصى لإعانة غلاء المعيشة باعتباره متزوج ويعول ثلاثة أبناء.

المادة الثالثة: يسرى هذا العقد لمدة ----- تبدأ من   /   /   وتنتهي   /   /   دون حاجة الى تنبيه أو انذار.

المادة الرابعة: يعتبر الطرف الثانى تحت الاختبار لمدة ثلاثة شهور تبدأ من تاريخ سريان هذا العقد ويجوز للطرف الأول إنهاء العقد دون سابق إنذار أو مهلة طوال هذه الفترة وقبل نهاية المدة المحددة بالبند السابق.

المادة الخامسة: يقر الطرف الثانى العامل بقبوله العمل بالمهنة المتفق عليها أو فى أى مهنة يراها الطرف الأول أكثر مناسبة لاستعدادات الطرف الثانى أو إمكاناته الفنية أو مناسبة لصالح العمل.كذلك من المتفق عليه أن للطرف الأول أن يحدد وحده المكان أو الإدارة الذى يؤدى فيه الطرف الثانى عمله وفق صالح العمل.

المادة السادسة:اطلع الطرف الثانى على نظام الشركة الداخلى وعلى لائحة نظام العمل وعلى لائحة الجزاءات وتعتبر كل هذه جزءا متمما لهذا العقد.

المادة السابعة:يقر العامل(الطرف الثانى) بصحة كل الأوراق والمستندات والبيانات المقدمة منه للطرف الأول والتى تعتبر أساسا لتعاقده ويحق للطرف الأول فصله فورا دون حاجة الى تنبيه أو إنذار أو مهلة إذا اتضح عدم صحة شئ من كل ذلك،ويتعهد الطرف الثانى بإخطار الطرف الأول بكل تغيير يطرأ على هذه المستندات أو البيانات فور حدوث هذا التغيير.

المادة الثامنة: الواجبات الجوهرية والمسئوليات التي يتعين على الطرف الثاني الالتزام بها في تنفيذه لهذا العقد هي:-

١ - أداء كافة الواجبات والالتزامات المبينة في هذا العقد وغيرها من واجبات والتزامات منصوص عليها في اللوائح الداخلية الخاصة بالطرف الأول وقانون العمل والقرارات الوزارية المكملة له.

٢ - أداء العمل بأمانة وبأسلوب يتسم بالكياسة وبطريقة قانونية في الإطار الذي لا يسبب للطرف الأول في أية مخالفة للقوانين أو تكون سببا في إحراج الطرف الأول.

٣ - المحافظة خلال مدة هذا وفي أي وقت بعد ذلك على سرية أية وكافة المعلومات الخاصة بمصالح وأعمال الطرف الأول أو بأية جهة أخرى تابعة له أو لها تعاملات بالطرف الأول.

و يستمر هذا الالتزام ساريا إلى ما بعد انتهاء هذا العقد طالما أن تلك المعلومات لا تزال سرية ولم تسقط في الدومين العام.

ناقص من الأصل

المصدر

١٢٧ - ١٢٨

نموذج عقد عمل فردى (لإنجاز عمل معين)

انه في يوم ــــــــالموافق / / حرر هذا العقد بين كل من :

١ ---------ومقرها--------- طرف أول (صاحب العمل)

٢ – السيد / .... الجنسية / ...... مكان وتاريخ الميلاد ......

بطاقة رقم ....ع / ش سجل مدني / ....

عنوان السكن........................... طرف ثان (عامل)

تمهيــــــــد

تعاقدت المنشأة(أ).......................... مع المنشأة (ب).....................

لتنفيذ الأعمال الخاصة بعقد تصنيع مشروع ....

والمتوقــع الانتــهاء منــه فــى غضــون شــهر / ولمــا كــانت المنشأة(أ)........بحاجة الى عمالة مؤقتة يكون عملها مرهونا بتنفيــذ عقد التصنيع المشار إليه عاليه ، ولما كان الطرف الثانى يقبل العمــل لدى الطرف الأول كعامل مؤقت فى العملية المشار إليها.

فقد اتفق الطرفان وتراضيا على إبرام هذا العقد وفقا للأحكام والقواعــد والشروط الآتية:-

المادة الأولى:

تعتبر الديباجة والتمهيد السابقتين جزءا لا يتجزأ من هذا العقد.

المادة الثانية :

يعين الطــرف الأول الطــرف الثــاني بصفــة مؤقتــة فــي وظيفــة .... اعتبارا من .../ ... / ...... لتنفيذ الأعمال الخاصة بعقد تصنيــع " ...."والــذي تعــاقدت الشــركة علــى تنفيــذه.

وينتهى عقد العمل بالانتهاء من تنفيذ عقد التصنيـــع المشـــار إليـــه أو توقفه لأي سبب من الأسباب دون حاجة إلى إنذار سابق مـــن الطـــرف الأول للطرف الثاني.

المادة الثالثة:

يعتبر الطرف الثاني تحت الاختبار لمدة الثلاثة أشهر الأولى مـــن هـــذا العقد، يكون للطرف الأول خلال هذه المدة الحق في إنهاء خدمة الطرف الثاني في أي وقت دون سابق إنذار وليس للطرف الثـــانى الحـــق فـــى مطالبه الطرف الأول بتعويض من أى نوع ، كما لا يســـتحق الطـــرف الثانى أى مكافأة عند نهاية هذا العقد.

المادة الرابعة :

من المتفق عليه بين الطرفين أن المدة المنوه عنها فى التمهيد لتنفيـــذ العملية محل هذا العقد هى مده تقريبية قد تطول أو تقصر لعده أســـابيع وفقا لانتهاء تنفيذ العملية أو توقفها لأى سبب من الأســـباب وأن عقـــد العمل هذا عقد مؤقت مرتبط بالعملية ذاتها وغير مرتبط ارتباطا صارمـــا بمده معينه.

المادة الخامسة:

يقر الطرف الثانى انه يعمل عملا مؤقتا تنقضى فيـــه علاقـــات العمـــل بانتهائه وفقا لأحكام قانون العمل رقـــم ١٢ لســـنه ٢٠٠٣ والقـــرارات الوزارية المنفذة له.

المادة السادسة :

يعين الطرف الأول الطرف الثاني لإنجاز العمل المذكور عاليه مقابل أجر أساسي شهري/يومى قدره ......فقط "..................جنيها مصريا "

المادة السابعة :

للطرف الأول تنظيم مواعيد العمل وساعته وتغيير الورديات ونقل الطرف الثاني من وردية لأخرى حسب حاجة العمل كما يجوز للطرف الأول نقل الطرف الثاني من مكان عمل الى آخر دون الإخلال بالمدة المحددة لتنفيذ العقد .

المادة الثامنة :

يحظر على الطرف الثاني أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر ولو في غير أوقات العمل الرسمية بدون إذن كتابي من الطرف الأول .

المادة التاسعة :

يقر الطرف الثانى العامل بقبوله العمل بالمهنة المتفق عليها أو فى أى مهنة يراها الطرف الأول أكثر مناسبة لاستعدادات الطرف الثانى أو إمكاناته الفنية أو مناسبة لصالح العمل،كذلك من المتفق عليه أن للطرف الأول أن يحدد وحده المكان أو الإدارة الذى يؤدى فيه الطرف الثانى عمله وفق صالح العمل.

المادة العاشرة :

يلتزم الطرف الثاني بأن يؤدي العمل المنوط به بدقة وكفاءة وإيجابية وفقاً لبيانات ولوائح وتعليمات الشركة المنظمة للعمل والجزاءات التي تعتبر بما يطرأ عليها من تعديلات جزءا لا يتجزأ من هذا العقد .

كما يلتزم الطرف الثاني بالإطلاع عليها وتنفيذها وعدم الخروج عليها ، هذا ولن يعتد بالجهل بتنفيذ السياسات واللوائح والتعليمات لأي سبب من الأسباب.

المادة الحادية عشر:

يلتزم الطرف الثاني بالمحافظة على ممتلكات وأموال وحقوق وسجلات الطرف الأول ولا يفضي بأي معلومات أو بيانات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها وتقتضي تعليمات خاصة.

المادة الثانية عشر:

يتعهد الطرف الثاني مع انتهاء عمله أن يسلم إلى الطرف الأول ما في عهدته فور انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب.

المادة الثالثة عشر:

يقر الطرف الثاني أن أي إخطار يرسل له على عنوانه المذكور في هذا العقد يعتبر إخطارا صحيحا، ويتعهد بإخطار الطرف الأول بأي تعديل في هذا العنوان خلال أسبوع من تاريخ ثبوت هذا التعديل.

المادة الرابعة عشر:

تختص المحاكم المصرية على اختلاف درجاتها بالفصل في أي نزاع ينشأ عن تنفيذ هذا العقد.

المادة الخامسة عشر:

حرر هذا العقد من ثلاث نسخ لكل طرف نسخة ويتم تسليم النسخة الثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.

الطرف الأول　　　　　　　　الطرف الثاني

ناقص من اصل

المجلد

~~٤٥٨ - ٧٣٤~~

٢-الأجانب الذين يرتبطون بالمنشآت بعقود عمل تحدد معاملتهم المالية.

ثانيا : في المنشآت السياحية : المتر دوتيل -الجرسون -السفرجي ومساعده -البارمان ومساعده -صراف العملاء.

(المادة الرابعة)

يكون تحديد نوعية العاملين المنصوص عليهم في البندين أولا وثانيا من المادة السابقة على أساس ما هو ثابت بعقود عملهم الفردية وما أدخل عليها من تعديلات وطبيعة العمل الذي يمارسونه .

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى أخرى إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل .

(المادة الخامسة)

على المنشآت الفندقية التي تطبق نظام الأجر الثابت أن تقوم في نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء مع حصيلة النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة وفقا للمبين بالبند (١) من المادة (٢) فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم الثابتة.

(المادة السادسة)

تعد كل منشأة من المنشآت الفندقية والسياحية سجلا تقيد فيه حصيلة النسبة المئوية لمقابل الخدمة يشتمل على البيانات الآتية :

١) الحصيلة الكلية للنسبة المئوية (مقابل الخدمة) .

٢) حصيلة النسبة المخصصة للمنشأة .

٣) حصيلة النسبة المخصصة للحوافز .

٤) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء.

٥) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين غير المتصلين اتصالا مباشرا بالعملاء .

على أن يبين في هذا السجل ما تم توزيعه من هذه الحصيلة ويجوز لمجلس إدارة النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق أن يختار أحد أعضاء النقابة العامة للاطلاع على هذا السجل مرة كل ثلاثة أشهر وللنقابة الحق فى أن تستعين بمن تراه للمراجعة المطلوبة.

(المادة السابعة)

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

*نشر بالوقائع المصرية العدد ١٦٥ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/٢٤

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١١٨٤ لسنة ٢٠٠٣

بتشكيل لجنة عليا لتخطيط واستخدام

القوى العاملة في الداخل والخارج

رئيس مجلس الوزراء

بعد الإطلاع على الدستور:

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة.

قـــــــــرر

(المادة الأولى)

تشـــكل لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة ، وعضوية كل من :

رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة.

ممثل للجهات الآتية:

وزارة التربية والتعليم.

وزارة التعليم العالى والبحث العلمى.

وزارة الخارجية.

وزارة الداخليـــة.

وزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية.

وزارة قطاع الأعمال العام.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

الصندوق الاجتماعي للتنمية.

أربعة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يمثلون القطاع المنظم وغير المنظم.

أربعـــة عـــن اتحاد الصناعات المصرية واتحاد الغرف التجارية يمثلون القطاع المنظم وغير المنظم.

ولـــرئيس اللجنة أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات.

(المادة الثانية)

يكون لجنة أمانة فنية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس اللجنة.

(المادة الثالثة)

تخـــتص اللجـــنة برســـم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخـــل جمهـــورية مصـــر العـــربية وخارجهـــا ووضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام لها،وعلى الأخص ما يأتى:

-اقتراح النظم الكفيلة بتوفير فرص للعمالة المصرية فى أسواق العمل الخارجية.

-رصـــد المتغيـــرات الدولية الاقتصادية والاجتماعية وإنعكاساتها على استخدام القوى العاملة على المستوى القومى.

-التنسيق بين الجهات المعنية بشئون العمالة فى الداخل والخارج.

-إبـــداء المقتـــرحات للاســـتخدام الأمـــثل وتخطـــيط القوى العاملة فى الداخل،وتنظيم وتشجيع انتقال العمالة الوطنية للعمل فى الخارج.

-رســـم سياســـات رعايـــة العمالة المصرية فى الخارج،والحفاظ على حقـــوقها الـــناجمة عـــن الأزمات الإقليمية أو الدولية الطارئة،واقتراح الحلول المناسبة فى حالة عودة العمال من الخارج بسبب تلك الأزمات.

-مراجعة خطة التشغيل السنوية.

-متابعة تنفيذ الخطة ورصد التغيرات فى سوق العمل.

-دراسة مطالب جهات العمل للمهارات المطلوبة فى العمالة الجديدة.

-إبداء الرأى فى مشروعات الاتفاقيات الثنائية بشأن الهجرة للعمل قبل إقرارها.

-إبداء الرأى فى التشريعات للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال.

-اقتراح التدابير المختلفة للاستفادة من العائد من الهجرة المؤقتة للعمال.

-اقتراح إنشاء مؤسسات تقييم المهارة.

-رسم السياسات الخاصة بتشغيل المعوقين.

(المادة الرابعـــة)

يحدد رئيس اللجنة بدل حضور لأعضاء اللجنة وقواعد صرفها عن كل جلسة،كما يحدد مكافأة لأعضاء الأمانة وقواعد صرفها.

(المادة الخامسة)

يعــرض وزير القوى العاملة والهجرة تقريرا عن توصيات اللجنة على رئيس مجلس الوزراء.

(المادة السادسة)

ينشـــر هذا القرار فى الوقائع المصرية وعلى الجهات المختصة تنفيذه اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره .

نشر بالوقائع المصرية العدد ١٦٠ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٧

رئيس مجلس الـــوزراء

دكتور/عاطف عبيد

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٣

بإصدار اللائحة المنظمة لمزاولة عمليات إلحاق المصريين

بالعمل فى الخارج والداخل

وزير القوى العاملة والهجرة

بعـد الاطـلاع على المواد من (١٧ حتى ٢٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة٢٠٠٣.

وعلى قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسـئولية المحـدودة الصـادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ولائحته التنفيذية.

قـــــرر

(المادة الأولى)

يعمل باللائحة المرافقة فى شأن القواعد المنظمة لمزاولة عمليات الحاق المصـريين بالعمـل فى الداخل والخارج طبقا لأحكام الفصل الأول من الباب الأول-الكتاب الثانى- من قانون العمل المشار إليه.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

*نشر بالوقائع المصرية العدد ١٧٢ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (١١٧) لسنة ٢٠٠٣

بشأن البيانات التى تتضمنها شهادة قيد العمل

وزير القوى العاملة والهجرة

بعـــد الاطلاع على المادتين رقمى(١٢)،(١٣) من قانون العمل الصادر برقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

قــــــــرر

(المادة الأولى)

تكـــون شهادة القيد المنصوص عليها فى المادتين (١٢،١٣) من قانون العمل المشار إليه وفقا للنموذج المرفق بهذا القرار.

(المادة الثانية)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

***نشر بالوقائع المصرية العدد ١٦١ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٩**

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (٢١٣) لسنة ٢٠٠٣

بإصدار اللائحة المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على قانون النقابات العمالية رقم٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته

وعلـــى قانـــون نظـــام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته ولائحته التنفيذية.

وعلـــى المـــادة(٢٦) مـــن قانون العمل الصادر بالقانون (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

وعلى الاتفاقيات الدولية المصدق عليها من جمهورية مصر العربية.

وبعد التشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

قـــــــرر

(المادة الأولى)

تشـــكل بوزارة القوى العاملة والهجرة لجنة لمتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات على النحو التالى:

-رئيس قطاع ديوان عام الوزارة رئيسا

-رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام عضوا

-مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الدائم والمؤقت عضوا

-مدير عام الإدارة العامة للاستخدام الخارجى عضوا

-مدير عام الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية بالوزارة عضوا

-ممثل وزارة التأمينات الاجتماعية. عضوا

-ممثل وزارة التنمية المحلية. عضوا

-ممثل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. عضوا

-ممثل منظمة أصحاب الأعمال المعنية. عضوا

وللجنة الاستعانة بما تراه من ذوى الخبرة كلما تراءى لها ذلك.

(المادة الثانية)

تختص اللجنة برسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص:

-اقتراح القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التى تنظم هذا التشغيل وعرضها على وزير القوى العاملة والهجرة لاستصدار القرارات اللازمة بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

-بحث مشاكل العمالة غير المنتظمة ووضع مقترحاتها بالحلول الممكنة

-دراسة التشريعات الصادرة بشأن العمل غير المنتظم ووضع التوصيات المقترحة.

-دراسة معايير العمل الدولية والعربية وتقديم مقترحاتها بشأن التصديق عليها.

-تقديم مقترحات الآليات المنفذة للقواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات تمهيدا لاستصدار القرارات الوزارية بشأنها.

-التنسيق مع الجهات المعنية أو التى تختص بفحص أية أعمال متعلقة بشئون العمالة غير المنتظمة.

(المادة الثالثة)

تتولى الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام بعد العرض على وزير القوى العاملة والهجرة إصدار كافة التعليمات المنظمة لتسجيل العمالة المشار إليها بالتنسيق مع مديريات ومكاتب القوى العاملة والهجرة واستخراج البطاقات الخاصة بهم وذلك على النحو التالى:

-طبع بطاقات ذات مسلسل.

-تحديد أماكن وجود هذه العمالة من خلال التعاون مع وزارة التنمية المحلية والنقابات العمالية المعنية.

-تقوم مكاتب القوى العاملة بإعداد تقارير دورية بموقف تشغيل العمالة غير المنتظمة.

(المادة الرابعة)

لا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمالة غير منتظمة عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال،ويعاقب على مخالفة أحكام هذه المادة بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة ٢٤٠ من قانون العمل،وذلك بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود ولوزير القوى العاملة والهجرة الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين،مع مراعاة أحكام قانون العمل،وأحكام هذا القرار وبناء على عرض اللجنة المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار.

(المادة الخامسة)

يجب على الجهات المرخص لها بتشغيل العمالة غير المنتظمة اتباع ما يلى:

-أن يكــون القائمون بالعمل بالجهات المرخص لها بتشغيل العمالة غير المنتظمة من ذوى الخبرة العلمية والعملية فى النشاط.

-أن ينشأ بمكاتب التشغيل سجل لقيد الراغبين بالعمل وأن يتم الترشيح وفقا لأسبقية القيد بتلك السجلات.

-اطــلاع العمــال قبل تعيينهم أو أثناء إجراءات تعيينهم على حقوقهم والتزاماتهم المترتبة على عقود استخدامهم وبنود الاتفاق مع إعطائهم صورة من العقد.

-أن تعمل هذه المكاتب على حماية العمال من استغلال السماسرة.

-يتعين على النقابة العامة المعنية إخطار مديرية القوى العاملة شهريا بكافة بيانات العاملين الذين تتم مراجعة عقود استخدامهم.

(المادة السادسة)

يلتــزم صــاحب العمــل الذى يتعاقد مع عمالة غير منتظمة للعمل لديه بتوفيــر وســائل الانــتقال والإعاشة لهذه العمالة دون خصم من الأجر المتفق عليه.

(المادة السابعة)

ويعاقــب علــى مخالفــة أحكام هذا القرار واللوائح الأخرى المنفذة له بالعقوبات المنصوص عليها بالمادة ٢٤١ من قانون العمل والتى تقضى بعقــوبة الغــرامة التى لا تقل عن خمسين جنيها ولا تجاوز خمسمائة

جنيه،وتـــتعدد الغــرامة بـــتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار في الوقائع الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

*نشر بالوقائع المصرية العدد ٢٢٧تابع(أ) بتاريخ ٢٠٠٣/١٠/٥

وزيـــر القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة
رقم (١٣٦) لسنة ٢٠٠٣
فى شأن شروط وإجراءات الترخيص بالعمل للأجانب

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المواد(٢٧،٢٨،٢٩،٣٠) من قانون العمل الصادر بالقانون (١٢) لسنة٢٠٠٣.

قـــرر

(المادة الأولى)

يخضع استخدام الأجانب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإدارى للدولة للأحكام الخاصة بتنظيم عمل الأجانب وذلك مراعاة شروط المعاملة بالمثل ويحدد وزير القوى العاملة والهجرة حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل بناء على عرض الإدارة المختصة.

(المادة الثانية)

لا يجوز للأجانب أن يزاولوا عملا إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من مديرية القوى العاملة الواقع فى دائرتها المركز الرئيسى للمنشأة أو المكاتب التى يحددها وزير القوى العاملة ويشترط أن يكون مصرح لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل.

ويستثنى من الحصول على الترخيص:

١)المعفيون طبقا لنص صريح فى اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر العربية طرفا فيها فى حدود تلك الاتفاقيات.

٢)الموظفون الإداريون الذين يعملون بسفارات وقنصليات الدول العربية والأجنبية والمنظمات والوكالات التابعة للمنظمات الإقليمية والدولية فى جمهورية مصر العربية.

٣)المراسلون الأجانب الذين يعملون فى جمهورية مصر العربية.

٤)رجال الدين الأجانب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر.

٥)العاملون الأجانب على السفن المصرية فى أعالى البحار خارج المياه الإقليمية اكتفاء بترخيص العمل البحرى.

٦)العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث.

٧)العاملون بجمعية الوفاء والأمل.

٨)العاملـــون بمؤسســـة هانـــز سايدل الألمانية فى مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيادتهم عن ثلاثة.

٩)أعضـــاء المعهـــد السويســـرى للأبحاث المعمارية والآثار المصرية القديمة.

١٠)الـــوافدون للـــتدريب لمدة لا تتجاوز العام مع إخطار إدارة ترخيص عمل الأجانب ببرنامج التدريب ومدته وأسماء المتدربين.

ويلتـــزم كل من يستخدم أجنبيا أعفى من شرط الحصول على الترخيص بالعمـــل بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بهذا الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاولة الأجنبى للعمل وكذا عند انتهاء خدمته لديه.

(المادة الثالثة)

لا يجوز أن يزيد عدد العاملين الأجانب فى أى منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠% من مجموع عدد العاملين بها.

ويستثنى من ذلك الحالات التى يصدر بها قرار من الوزير بناء على عرض اللجنة المختصة بالوزارة.

(المادة الرابعة)

يراعى فى منح تراخيص العمل الشروط والأوضاع الآتية:

١)أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبى مع المهن المطلوب الإذن لها بالعمل فيها.

٢)حصول الأجنبى على الترخيص فى مزاولة المهنة وفقا للقوانين واللوائح المعمول بها فى البلاد.

٣)عدم مزاحمة الأجنبى للأيدى العاملة الوطنية.

٤)الاحتياج الفعلى للمنشأة لهذه الخبرة.

٥)حاجة البلاد الاقتصادية.

٦)التزام المنشآت التى يصرح لها فى استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم ومؤهلات الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية على مدى تقدمهم

٧)يفضل الأجنبى المولود والمقيم بصفة دائمة فى البلاد.

(المادة الخامسة)

يحدد رسم الترخيص لأول مرة وعند التجديد ب ١٠٠٠ جنيه مصرى ويستحق الرسم كاملا عن السنة أو كسورها.

-ويؤدى الرسم المشار إليه بحوالة بريدية تصدر باسم مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة.

-وفيما يتعلق بتراخيص عمل الأجانب الصادرة من مكاتب تراخيص عمل الأجانب بالهيئة العامة للاستثمار،والهيئة العامة للبترول وقطاع شركات الأموال بمصلحة الشركات تحدد الحوالة البريدية باسم رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة بالوزارة.

(المادة السادسة)

يعفى فئات الأجانب التالية من رسوم تراخيص العمل المشار إليها فى المادة (٥).

-رعايا جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية.

-الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة من جمهورية مصر العربية أو من السلطة الفلسطينية.

-الإيطاليون والمقيمون بالبلاد لمدة لا تقل عن خمس سنوات.

-اليونانيون الراغبون فى العمل بجمهورية مصر العربية (تنفيذا لأحكام اتفاقية التعاون الثنائى بالنسبة لمسائل العمل الموقعة عام ١٩٨١ بين مصر واليونان).

-الأجانب المنصوص عليهم فى الاتفاقيات الدولية والمنح والتى تكون جمهورية مصر العربية طرفا فيها وينص على الإعفاء من الرسوم وفى حدود العمل بتلك الاتفاقيات،مع عدم الإخلال بتحصيل الرسوم المقررة التى لم يصدر بشأنها إعفاء.

(المادة السابعة)

علـــى الأجنبى الذى يرغب فى مزاولة العمل أو المنشأة التى ترغب فى استخدامه التقدم بطلب الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة مرفقا بها المستندات التالية:-

١-ما يفيد سداد الرسم المقرر.

٢-مـــوافقة الجهـــة التى سيقوم بالعمل لديها إذا كان الأجنبى هو طالب الترخيص.

٣-الترخيص بمزاولة المهنة فى الأحوال التى تقتضى ذلك.

٤-مـــوافقة الجهـــة المختصة برئاسة الجمهورية إذا كان الأجنبى من اللاجئين السياسيين.

(المادة الثامنة)

تصدر بطاقة الترخيص من الجهة الإدارية المختصة وتسلم الى الطالب خـــلال ثمـــان وأربعـــين ساعة من تاريخ وصول موافقة جهات الأمن المختصة.

(المادة التاسعة)

يصدر الترخيص لمدة سنة أو أقل كما يجوز إصداره لمدة تزيد على ذلك بعد سداد الرسم المقرر له عن المدة المطلوبة.

(المادة العاشرة)

يـــتم تجديد الترخيص بناء على طلب يقدم بذلك مرفقا به ما يفيد سداد الرسم المقرر عن المدة المطلوبة وموافقة جهة العمل على التجديد.

ويصــدر الترخيص فى هذه الحالة فى ذات يوم تقديم الطلب عدا حالات الـتجديد التــى تســتلزم العــرض على رئيس الإدارة المركزية لتنظيم الاستخدام فيكون إصدار الترخيص خلال خمسة عشر يوما على الأكثر.

(المادة الحادية عشرة)

تســتخرج بطاقة بدل فاقد أو تالف للترخيص من مديرية القوى العاملة والهجــرة المختصــة دون رسم وذلك بناء على طلب يقدم من صاحب الشــأن مــرفقا به البطاقة التالفة أو ما يثبت فقدها وتسلم البطاقة ذات يوم تقديم الطلب.

(المادة الثانية عشرة)

يلغى ترخيص عمل الأجانب فى الحالات الآتية:-

أ-إذا حكم عليه فى جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

ب-إذا أثبت الأجنبى بيانات فى طلب الترخيص اتضح بعد حصوله عليها أنها غير صحيحة.

ج-إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به فى مهنة أو جهة عمل خلافا لما استخرج الترخيص على أساسه.

د-الحالات التى تمس مصالح البلاد الاقتصادية أو الاجتماعية أو الأمن القومى ويتم الإلغاء بقرار من الوزير بعد عرض الإدارة المختصة.

(المادة الثالثة عشرة)

تعد المنشآت التى تستخدم أجانب سجلا تدون فيه البيانات الآتية:-

أ-اسم الأجنبى ولقبه وجنسيته وديانته.

ب-تاريخ ميلاده.

ج-المهنة ونوع العمل الذى يقوم به.

د-مؤهلاته.

هـ-رقم وتاريخ الترخيص له فى العمل.

و-الأجر الذى يتقاضاه.

ز-أسماء المساعدين الذين عينوا للتدريب على أعمال الخبير الأجنبى وتلتزم المنشآت التى تستخدم الأجانب كذلك بإخطار مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بانتهاء التعاقد مع الأجنبى أو تركه العمل وما يفيد تسليم ترخيص العمل الخاص به.

(المادة الرابعة عشرة)

على المنشآت التى تستخدم أجنبيا أن تخطر مديرية القوى العاملة المختصة خلال الأسبوع الأول من كل من شهرى يناير ويوليو من كل عام بالبيانات الآتية:-

أ-كشف بأسماء الأجانب الذين يعملون بالمنشآت موضحا به جنسياتهم ومهنهم وأرقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم وأسماء المساعدين إن وجدوا.

ب-كشف بعدد ومهن العاملين لديهم والمتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية.

(المادة الخامسة عشرة)

يحظر على الأجانب الاشتغال بالمهن والأعمال والحرف الآتية:-

أ-الإرشاد السياحى.

ب-الرقص الشرقى.

ج-أعمـــال التصــدير والتخليص الجمركى ويستثنى الفلسطينيون من أعمال التخليص الجمركى.

(المادة السادسة عشرة)

يلغى كل نص سابق يخالف أحكام هذا القرار.

ينشر هذا القرار في الوقائع الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

*نشر بالوقائع المصرية العدد ١٧٢تابع(أ) بتاريخ ٢٠٠٣/٨/٢

وزيـــر القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (١٧٥) لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى المادة(١٤١) من قانون العمل الصادر بالقانون (١٢) لسنة٢٠٠٣.

قـــــرر

(المادة الأولى)

يقصد بالتدرج المهنى إلحاق المتدرج فى المرحلة العمرية(١٢-١٨سنة لدى أصحاب الأعمال بغرض تعلم مهنة ما خلال فترة زمنية محددة وفقا لاتفـاق يبـرم بـين العامـل أو ولـى أمـره وصـاحب العمـل لهذا الغرض،ويحظـر إلحاقه لتعلم المهن المحظور تشغيل الأطفال بها طبقا للقرارات الوزارية الصادرة فى هذا الشأن.

(المادة الثانية)

يحـرر اتفاق التدرج من ٣ نسخ طبقا للنموذج المتاح لدى مكتب العمل المخـتص ويعـتمد مـنه وتسلم نسخه منه الى المتدرج أو ولى أمره ونسخه لصاحب العمل وتحفظ نسخة بمكتب العمل المختص.

(المادة الثالثة)

يجـب أن يتضـمن اتفاق التدرج المهنى مدة التدريب على ألا تقل عن سـنتين ولا تزيد عن ٣ سنوات وتقسم هذه المدة الى مراحل متتابعة لا

تقــل عــن ٣ مراحل تتفق وأصول تعلم المهنة أو الصنعة،ويتم اختبار المتدرج فى نهاية كل مرحلة لمعرفة مدى تقدمه فى المهنة.

(المادة الرابعة)

يحدد اتفاق التدرج المهنى أجر المتدرج بصورة تصاعدية في كل مرحلة مــن مراحله على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التى يتم التدرج فيها.

(المادة الخامسة)

إذا تبــين لصــاحب العمــل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ الاتفاق عدم صــلاحية المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب العمل المختص بــذلك، وعلى المكتب المختص إعادة توجيه العامل المتدرج الى المهنة التى تناسب قدراته العقلية والجسمانية.

(المادة السادسة)

علــى صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل متدرج يتضمن صورة من اتفاق التدرج المهنى وصورة شهادة ميلاد ونتائج الاختبارات والإجازات التي حصل عليها المتدرج.

(المادة السابعة)

على مكتب العمل المختص إنشاء ملف خاص بكل متدرج يتضمن :

بطاقة تعريف بالمتدرج (أسمه / عنوانه / المهنة / تاريخ بدء التدريب)

بطاقة التوجيه المهنى للمتدرج.

اتفاق التدرج المهنى.

تقارير المتابعة التى يعدها صاحب العمل ومفتشو التدرج المهنى بمكتب العمل.

(المادة الثامنة)

على صاحب العمل الذى يقوم بتنفيذ اتفاق التدرج ما يلى :

-موافاة مكتب العمل بأسماء المتدرجين وكذلك أسماء القائمين بالإشراف على تدريبهم وخبراتهم وساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومى عن ٦ ساعات.

-عدم إلحاق المتدرجين بالتدريب قبل إتمامهم سن الثانية عشرة.

-عدم إجراء التدريب خلال الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

(المادة التاسعة)

على صاحب العمل أن يقدم لمكتب العمل تقريرا في نهاية كل مرحلة من مراحل تعلم المهنة يفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح ، ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل للمرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه على ذات المهنة وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في الاتفاق على أن يقدم صاحب العمل تقريرا الى مكتب العمل المختص يوضح فيه أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة.

(المادة العاشرة)

يمنح المتدرج في نهاية فترة التدريب شهادة تفيد اجتيازه فترة التدريب بنجاح مع تحديد مستوى مهارته على أن تعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة .

(المادة الحادية عشرة)

يشترط في صاحب العمل الذي يشترك في هذا النظام ما يلي :

-ألا يكون قد صدر في حقه أحكام مخلة بالشرف أو الأمانة.

-أن يكـــون علـــى دراية كافية بالمهن محل التدرج أو تعيين من يتولى هذه المسئولية نيابة عنه.

(المادة الثانية عشرة)

يلتزم صاحب العمل بما يلى:-

-توفيـــر كافـــة التسهيلات التي تمكن المتدرج من تعلم المهنة بطريقة سليمة ومتدرجة.

-تقـــديم كافة التسهيلات لمفتشى التدرج المهنى بمديرية القوى العاملة والهجرة المختصة لإجراء المتابعة الميدانية للمتدرجين.

-منح المتدرجين كافة المزايا الاجتماعية والثقافية والصحية التى يتمتع بها عمال المنشأة.

-الحفـــاظ على سلامة المتدرج وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.

-إخطـــار ولــــي أمـــر المتدرج ومكتب العمل المختص بأي حوادث تقع للمتدرج واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لإسعافه.

-التأمـــين علـــى المـــتدرج ضـــد إصـــابات العمل طبقا لقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته.

(المادة الثالثة عشرة)

يلتزم المتدرج بما يلـــي :

-الحـــرص على أن يتعلم المهنة والاستفادة من ذوي الخبرة في موقع التدريب.

-المحافظة على العدد والأدوات والمعدات التي تقع في نطاق عملـــه ، وعدم العبث بأية ممتلكات أخرى لصاحب العمل.

احترام نظام العمل وقواعده والتقدم لصاحب العمل بأي شكوى في حينه

-عدم إفشاء أسرار العمل للغير أو العمل لدى صاحب عمل آخر خـــلال فترة سريان الاتفاق.

(المادة الرابعة عشرة)

تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجـــازات وســاعات العمــل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من ٤٧ إلى ٥٥ ومــن ٨٠ إلى ٨٧ من قانون العمل رقم (١٢) لسنـــة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة له.

(المادة الخامسة عشرة)

ينتهي اتفاق التدرج المهني بانتهاء فترة التدريب المحددة بالاتفـــاق أو بإتمامه سن الثامنة عشرة أيهما أقرب ، ويجــوز لأي طـرف إنـــهاء الاتفاق قبل مدته على أن يخطر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام علـــى الأقل.

(المادة السادسة عشرة)

ينشر هذا القرار في الوقائع الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتـــاريخ نشره.

تحريرا فى ٢٠٠٣/٨/٣١

وزيـــر القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

قرار وزير القوى العاملة والهجرة
رقم (١١٨) لسنة ٢٠٠٣
بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط
والأحوال التي يتم فيها التشغيل
وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها
وفقاً لمراحل السن المختلفة

وزير القوى العاملة والهجرة

-بعد الإطلاع على المادة (١٠٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

-وعلى قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ٧٥ وتعديلاته.

-وعلى الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها من قبل مصر في هذا الشأن.

قـــرر

(المادة الأولى)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

١)العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

٢)العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية والمواد الخطرة أو تكريرها أو إنتاجها.

٣)الأعمال والمهن التي يستخدم فيها الزئبق ومركباته.

٤)صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.

٥)صهر الزجاج وإنضاجه.

٦)كافة أنواع اللحام.

٧)صنع الكحوليات والمشروبات الروحية وما في حكمها.

٨)الدهانات التي يدخل في تراكيبها المذيبات العضوية والمواد الخطرة.

٩)معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

١٠)صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على مركبات الرصاص

١١)صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون) وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسبيكا الرصاص.

١٢)عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

١٣)تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المرموقة ٩، ١٠، ١١، ١٢.

١٤)إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة ذات القوى المحركة الكبيرة.

١٥)إجراء عمليات الصيانة والتنظيف والإصلاح للماكينات أثناء إدارتها

١٦)صنع الأسفلت ومشتقاته.

١٧)التعرض للبترول أو منتجات تحتوي عليه.

١٨)العمل في المدابغ.

١٩)العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء ومخلفات الدواجن ومستودعات ومخازن المواد والنفايات الخطرة.

٢٠)سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.

٢١)صناعة الكاوتش.

٢٢)نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.

٢٣)شـــحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الإستيداع.

٢٤)تستيف بذرة القطن في عنابر السفن.

٢٥)استخدام المواد اللاصقة في صناعات تشغيل الجلود.

٢٦)صناعة الفحم من عظام الحيوانات بما فيها فرز العظام قبل حرقها.

٢٧)العمل كمضيفين في الملاهي.

٢٨)العمل في مجال بيع أو شرب الخمور (البارات).

٢٩)العمل أمام الأفران بالمخازن.

٣٠)معامل تكرير البترول والبتروكيماويات.

٣١)صناعة الإسمنت والحراريات.

٣٢)أعمال التبريد والتجميد.

٣٣)صناعة عصر الزيوت بالطرق الميكانيكية.

٣٤)كبس القطن.

٣٥)العمل في معامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة.

٣٦)عمليات تبييض وصباغة المنسوجات.

٣٧)حمل الأثقال أو جرها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي:

النوع	لأثقال التي يجوز حملها	الأثقال التي تدفع على قضبان	الأثقـال التي تدفع على عربة ذات عجلة واحدة أو عجلتين
ذكور	١٠ كجم	٣٠٠ كجم	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها
إناث	٧ كجم	١٥٠ كجم	لا يجوز تشغيل الأحداث فيها

٣٨)العمل على أبراج الضغط العالي والتواجد داخل نطاقها.

٣٩)تجهيز وتحضير وبذر و رش المبيدات الزراعية.

٤٠)صناعة البلاستيك من مخلفات البلاستيك وحرقه.

٤١)صناعة الغراء.

٤٢)صناعة التبغ والمعسل والدخان واختبار المنتج.

٤٣)أعمال الغطس.

٤٤)الأعمال التي تتم على ارتفاعات خطرة.

(المادة الثانية)

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

١)الأعمال السابق الإشارة إليها في المادة (١).

٢)الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي أو استخدامهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة.

٣)الأعمـال التي يتم التعرض فيها إلى مخاطر فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو ميكانيكية أو جميعها.

(المادة الثالثة)

علـــى صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الإبتدائي علـــيهم قـــبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لـــنوع العمـــل الذي يسند إليهم، ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي.

كمـــا يجـــب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشـــف الطبـــي الدوري عليه بمعرفة الهيئة -مرة كل عام على الأقل، وكـــذلك عند انتهاء خدمته -وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصـــابات العمل والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وفي جميع الأحوال تثبت نتائج الكشف الطبي بالبطاقة الصحية للطفل.

(المادة الرابعة)

يلتزم صاحب العمل بتوفير العلاج اللازم للطفل العامل لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة وفقاً لأحكام التأمين الصحي.

(المادة الخامسة)

يجـــب أن تتوافـــر في المنشأة التي يعمل بها الأطفال الإسعافات الأولية والاشتراطات الصحية المقررة قانوناً وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النقية ودورة المياه وأدوات النظافة الشخصية.

(المادة السادسة)

علـــى صـــاحب العمـــل أن يحـــيط الطفل العامل لديه قبل مزاولة العمل بمخاطـــر المهـــنة وأهمـــية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه

على استخدامها، والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل،مع عدم السماح بتناول الطعام في الأماكن المخصصة للعمل.

(المادة السابعة)

على صاحب العمل عند تشغيله لطفل أو أكثر أن يحرر أولاً بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأطفال وسنهم وتاريخ استخدامهم وأن يعلق نسخة من هذا الكشف في مكان بارز بالمنشأة.

(المادة الثامنة)

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل وجبة صحية متوازنة طبقاً للجدول المرفق.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

*نشر بالوقائع المصرية العدد ١٦١ بتاريخ ٢٠٠٣/٧/١٩

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي

قرار وزير القوى العاملة والهجرة
رقم (١٨٣) لسنة ٢٠٠٣
فى شأن تنظيم تشغيل النساء ليلا

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة (٨٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

وعلى الاتفاقيات الدولية المصدق عليها من جمهورية مصر العربية في هذا الشأن .

قـــــــرر

(المـــادة الأولـــــى)

مـــع عــدم الإخـــلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المصدق عليها لا يجوز تشغيل النساء ليلا في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا .

(المـــادة الثانيـــة)

يقصد بكلمة المنشأة الصناعية ما يلي :

أ) المنشـــآت التـــي يجـــرى فـــيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصـــلاحها وزخـــرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل مـــوادها بمـــا فى ذلك المنشآت التى تعمل فى مجال بناء السفن أو فى توليد أو تحويل أو توصيل الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع.

ب) المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم.

ج) مـــا يصـــدر بشأنه قرار من وزير القوى العاملة بناء على عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها.

(المـــادة الثالثـــة)

يجـــب على صاحب العمل في الحالات التي يتم فيها تشغيل النساء ليلا أن يوفـــر كافـــة ضـــمانات الحمايـــة والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات على أن يصدر هذا الترخيص بالتشغيل ليلا من مديرية القوى العاملـــة والهجـــرة المختصـــة بعـــد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالفة الذكر.

(المـــادة الرابعـــة)

لا تســـري أحكـــام المواد السابقة في حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمـــل فـــي مؤسسة ما لسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكـــرر أو متـــى كان هذا العمل ضروريا للمحافظة على مواد أولية أو مواد في دور التجهيز من تلف محقق .

(المـــادة الخامســـة)

لا تسري أحكام هذا القرار على العاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية.

(المـــادة السادســـة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

تحريرا فى ٢٠٠٣/٩/٦

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوى

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٣

في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على المادة (٩٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر في هذا الشأن.

قــــــرر

(المادة الأولى)

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

١-العمـــل فـــي البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التـــي لا تخضـــع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشدات سناً.

٢-صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية.

٣-العمـــل تحـــت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

٤-العمـــل فـــي الأفـــران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها.

٥-صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.

٦-إذابة الزجاج أو إنضاجه.

٧-عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

٨-معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

٩-صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من ١٠% من الرصاص.

١٠-صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" أوأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلقون" وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيلكات الرصاص.

١١-تنظيم الورش التي تزاول الأعمال المشار إليها في البنود٨،٧، ١٠.

١٢-إدارة ومراقبة الماكينات المحركة.

١٣-تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.

١٤-صناعة الأسفلت ومشتقاته.

١٥-العمل في دبغ الجلود.

١٦-العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو الدماء أو العظام.

١٧-سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.

١٨-صناعة الكاوتش.

١٩-شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والمواني ومخازن الإستيداع، كذلك أعمال العتالة بصفةٍ عامة.

٢٠-أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن.

٢١-صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

٢٢-جميع أعمال اللحام.

٢٣-جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق.

٢٤-صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية.

٢٥-صناعة الأسمدة.

٢٦-التعرض للمواد المشعة.

٢٧-العمل في صناعة الفنيل كلوريد.

٢٨-صناعة المخصبات والهرمونات.

٢٩-طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص.

٣٠-الأعمال التى تنطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرصعات.

(المادة الثانية)

يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

***نشر بالوقائع المصرية العدد ١٨٧ بتاريخ ٢٠٠٣/٨/١٩**

وزير القوى العاملة والهجرة

(أحمد أحمد العماوي)

الفهرس

الفهرس

فهرس



رقم الإيداع ٢٠٤٩٤ / ٢٠٠٣
الترقيم الدولى ٦ - ٠٤٦ – ٣٥٨ -٩٧٧ I.S.B.N.